

3 1761 11890218 8

CA1  
Z2  
-C52

# Annual Conference of First Ministers

Toronto, Ontario  
November 26-27, 1987

800-24/008

Government  
Publications



## Toward a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women — Progress Reports







Digitized by the Internet Archive  
in 2024 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118902188>

**Toward a Labour Force Strategy:  
A Framework for Training for Women—  
Progress Reports**

**Submitted by  
Ministers Responsible for  
the Status of Women  
to the  
Conference of First Ministers  
Toronto, Ontario**

**November 26-27, 1987**

The illustrations of the provincial coats of arms on the cover were  
provided by the Public Archives of Canada.



## First Ministers of Canada:

We, the Ministers Responsible for the Status of Women, are pleased to report our progress on the initiatives outlined in the document *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* endorsed at the First Ministers' Conference in November 1986. ★

You will recall that in Halifax, in 1985, you expressed your commitment to the goal of economic equality for women and laid the groundwork for a coordinated, intergovernmental approach to women's equality in the workforce by endorsing the document *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. This omnibus document outlined a number of policy and program options to achieve this goal. As a first step, Ministers Responsible for the Status of Women focused on equality in education and training, an essential cornerstone for the full and equal participation of women in the Canadian economy.

The 13 sections in this report are an account of progress made by each jurisdiction in implementing the measures outlined in the paper *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*. The Manitoba report is based on its 1986 paper, *Manitoba's Position on Economic Equality for Women*.

Highlights of activities we have undertaken during the past year to promote equality in education and training include:

- initiatives to increase women's participation in "non-traditional" occupations;
- a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters to implement the measures in the training paper; and
- the development of a strategy and mechanism to facilitate ongoing co-operation between Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters on all issues related to labour force equality.

The next phase in the implementation of the measures outlined in the *Framework for Training* paper includes:

- a proposed joint meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and the Council of Ministers of Education of Canada to review the progress made in implementing the relevant equality in education and training measures;
- in conjunction with Labour Market Ministers, the development of public awareness initiatives on career choices for women, the review and sharing of counselling materials, and the development of data collection mechanisms to monitor women's participation in training programs; and
- a joint review by Ministers Responsible for the Status of Women, in collaboration with Ministers Responsible for Labour Market Matters, of progress made in achieving equality in education and training, for presentation to First Ministers in 1989.

We believe that submitting annual reports to you is an effective vehicle for communicating our progress in implementing measures to ensure equality in education and training. We will continue to provide you with an account of progress achieved in fulfilling our mutual commitment to the goal of economic equality for women.

Respectfully submitted,

Federal, Provincial and Territorial  
Ministers Responsible for the Status of Women

November 1987

---

★The text of *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* can be found as an appendix to the present report.





## TABLE OF CONTENTS

<b>Report of Canada .....</b>	<b>1</b>
<b>Report of Newfoundland .....</b>	<b>17</b>
<b>Report of Prince Edward Island .....</b>	<b>23</b>
<b>Report of Nova Scotia .....</b>	<b>35</b>
<b>Report of New Brunswick .....</b>	<b>39</b>
<b>Report of Quebec .....</b>	<b>55</b>
<b>Report of Ontario .....</b>	<b>67</b>
<b>Report of Manitoba .....</b>	<b>79</b>
<b>Report of Saskatchewan .....</b>	<b>89</b>
<b>Report of Alberta .....</b>	<b>101</b>
<b>Report of British Columbia .....</b>	<b>115</b>
<b>Report of Northwest Territories .....</b>	<b>121</b>
<b>Report of Yukon .....</b>	<b>125</b>
<b>Appendix</b>	
<i>Towards a Labour Force Strategy:</i>	
<i>A Framework for Training for Women .....</i>	<b>135</b>





---

**Progress Report**  
**Submitted by Canada**

November 1987





## INTRODUCTION

In November 1985, in Halifax, First Ministers adopted the working paper *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. This represented a commitment to a coordinated, intergovernmental approach to women's equality in the work force. As a first step, it was agreed that federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women would develop a detailed strategy to address the barriers women face in acquiring new job skills.

This cooperative, intergovernmental approach produced a document entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* which was presented at the November 1986 First Ministers' Conference. This document examined barriers to training and developed a framework for action to ensure that women have the opportunity to achieve their goal of economic equality. Manitoba was not in complete accord and tabled its own document on training.

The federal government joined the provinces and territories in a commitment to equality in education and training. Within the federal jurisdiction, the task of fulfilling this commitment falls to Employment and Immigration Canada (EIC), which has the mandate to train or retrain adults who are in the labour force or are attempting to enter the labour force. Within this mandate, a balance must be sought between training individuals who require skills in order to find economic security in the labour market and training for skills which are in short supply. And this balance must be achieved in an equitable manner with finite resources.

There is much to be done and there is much room for cooperation and negotiation so that women will benefit from a coordinated effort to prepare themselves realistically for the labour market of the future. To accomplish this without an overlap of programs, with a resulting waste of resources, and without gaps in programs through which women and their training needs can slip, was the challenge facing us all this year.

## I. HIGHLIGHTS

The Canadian Jobs Strategy (CJS) has made significant progress in ensuring fair participation by women in all its programs. It has provided

support for part-time training and has increased training allowances, particularly the dependant-care allowance. The increased participation rates of women in the CJS compared with previous labour market programs demonstrate that the efforts to ensure accessibility to women are bearing positive results. Women make up 42.5% of participants in the Strategy, and targets in most programs have been met or exceeded. In addition, the Re-entry Option of Job Entry is providing important "bridging" assistance specifically to a group of women facing severe barriers to the labour market.

At the conclusion of the June 12, 1987, joint meeting of Ministers Responsible for Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters, Ministers Bouchard and McDougall announced some adjustments to CJS that will further increase opportunities for women. These initiatives will be implemented over the next few months and include:

- moving the Severely Employment Disadvantaged (SED) option from Job Development to Job Entry;
- designation of non-traditional occupational skills for women under Skill Shortages;
- proposals for collaborative bridging projects encouraged under Innovations.

The following table indicates the participation rates of women in the various CJS programs during the past fiscal year:

**Canadian Jobs Strategy  
Participation Rates of Women  
April 1, 1986 to March 31, 1987**

<u>Programs</u>	<u>Participation Rates %</u>
Total Job Development	46.2
Challenge '86 ★	51.5
Total Job Entry	68.6
Total Skill Shortages	8.2
Total Skill Investment	36.9
Community Futures ★	36.0
U.I. Section 38 ★	26.0
<b>Grand Total</b>	<b>42.5</b>

★ Based on Fiscal Year Estimates.

## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

### a) Changing Attitudes

The Government of Canada has a long-standing policy of ensuring that all printed material, promotional and career material is free of any sex-stereotyping. More recently, EIC has begun to take a pro-active approach, to encourage women to consider all types of occupations, keep their options open, and consider training in any occupation for which they have an aptitude and interest. A new pamphlet, just distributed to Canada Employment Centres (CECs) for public distribution, is entitled *Jobs have no gender*.

EIC is also taking a pro-active approach with employers and program sponsors to encourage them to place women in all occupations for which they are hiring or training. This approach is reinforced by the Employment Equity legislation enacted in 1986 and by the establishment of participation targets for women in the Canadian Jobs Strategy programs.

### b) Education and Training Programs

#### i) Counselling

Vocational counselling and employment counselling are available in all Canada Employment Centres. This service is delivered by counsellors who have been following a program of competency-based training modules. An increased emphasis on this counsellor training over the past couple of years has produced a very professional level of counselling in the CECs, available to all clients who are not immediately job-ready.

By the end of 1986-87, 1,969 counsellors had completed Module 7, Using Tests in Employment Counselling; 1,213 had completed Module 1, the Assessment Component of Employment Counselling; and 298 had completed Module 2, Individual Employment Counselling: An Action-Based Approach. Now Module 3, Group Counselling Interventions, and combined Modules 5/6, Enhanced Counselling and Community Networking, are being finalized and will be piloted before the end of this year. The Enhanced Counselling Module will contain specific elements addressing the counselling of women and the other designated groups.

In six large Metropolitan areas — Vancouver, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto and Halifax — there are Women's Employment Counselling Centres. These are specialized units of the CEC, dedicated solely to the counselling of women.

EIC funds Outreach projects which provide counselling and other employment services for specific groups of workers who have difficulty accessing regular CECs. In 1986 there were 28 projects, distributed across all provinces, exclusively serving women. These projects provided more than 53,000 counselling interviews for more than 20,000 women.

#### ii) Non-traditional Training and Apprenticeship

Training is provided by EIC under the Canadian Jobs Strategy. Different components of the Strategy offer different opportunities for women, including the opportunity to explore and train for non-traditional occupations. For example, under Skill Investment, women facing layoffs can be trained for new demand occupations. In Skill Shortages, non-traditional occupations will be designated to help meet the demand for qualified women that will result from employment equity plans or special measures undertaken by employers. The Strategy can also help, through Job Entry, to train young women and women re-entering the labour force for a wider range of new jobs. Employers participating in CJS programs, who have equity targets, are being urged to include women in the full range of training and work-experience positions available. Women who are potential trainees under CJS programs are being encouraged to consider all occupational categories.

With the implementation of the CJS, targets were set for women's participation. The target-setting process ensures that those most in need have access to a fair share of employment. Now that we have achieved a degree of success with this objective, more flexibility has been introduced into CJS, to pursue expanded goals.

In 1987-88, we adopted a range of special measures which are being used to address such issues as occupational segregation. These measures include reserving seats for women in institutional training courses for occupations where there is a new or growing demand for workers, which could help women move into non-traditional or higher paying occupations, as well as actively soliciting, and giving priority to, proposals from employers for CJS projects that help women move into non-traditional fields.



A joint federal/provincial review of apprenticeship is currently in progress. Bilateral reports have been completed; this will be followed by a consolidated report to Ministers in the fall. The review will be followed by negotiations and discussions leading to new agreements to replace the current ones, which expire in March 1988. One of the major concerns has been the participation of women in apprenticeship training. While the review is in progress, provinces have agreed to introduce special measures to increase the participation of women in all ongoing apprenticeship initiatives subsidized by the federal government.

### c) Access to Training

#### i) Funding/Allowances

The training allowance schedule for persons in training under the Canadian Jobs Strategy was substantially increased in 1985. Of particular benefit to women was the payment, for the first time, of training and supplementary allowances for part-time training. As well, the dependent-care allowance was increased to be more in line with the actual cost of daycare. These allowances are available to participants with children who require care, both for part-time and full-time training. The combination of the two allowances provides an income substantially higher than minimum wage for many of these participants. This new allowance structure reflects EIC's commitment to ensuring that training is a realistic option for all participants, including women who, because of personal circumstances, may not be able to attend full-time or who may not find a suitable full-time program to meet their needs.

#### **Training Allowance Structure** (Based on 10 hours/week minimum to 40 hours/week maximum)

	<u>Hourly Rate</u>
Participant living at home of parent or spouse whose weekly income exceeds \$210	\$1.75
Participant entirely self-supporting or living at home of parent or spouse whose weekly income is less than \$210 and	
—has no dependants	\$3.50
—has one dependant	\$4.20*

\* For each additional dependant, add \$0.35 to the rate of \$4.20.

The allowance rate for dependent-care allowances was pro-rated to reflect the actual number of hours of child care required for up to four dependants.

#### **Dependant-care Allowance Structure**

The dependant-care allowance is based on the number of hours of care required per day multiplied by \$3.50 up to a daily maximum of:

1st dependant	\$16
2nd dependant	\$16
3rd dependant	\$10
4th dependant	\$5

An amount of \$48.5 million in dependant-care allowances was directed to 21,774 participants from April, 1986, to March 1987. This compares with an expenditure level of \$39.4 million in dependant care allowances directed to 17,200 participants in the previous year.

Supplementary allowances are also available to help defray the costs of commuting, travel and living away from home.

#### ii) Language courses

Language training for immigrant women who are destined for the labour market is available under the Language Component of Job Entry.

In 1986, EIC provided an additional \$1 million to fund Settlement Language Training Demonstration Projects. This training was delivered at the community level through immigrant aid organizations to immigrants, the majority of them women who were not necessarily entering the labour market but required the language for successful adaptation to and settlement in Canada. These projects were completed by the end of April 1987. An evaluation of the projects has assessed the results achieved as very positive. This was a pilot project and any further projects would be dependent on the approval of additional funding by Treasury Board.

#### iii) Marketing

With the revitalization of CECs, the Job Information areas have become larger and better equipped with all types of information on training and employment programs. Current labour market information for their specific areas of the country, local wage-rates for the businesses and industries in their areas, posters and pamphlets that promote local and national programs are all now available

in the self-service areas of the CECs. This information is readily accessible through a variety of media, including audio-visual presentations, tapes, posters, resource centres and group information sessions. This allows clients to browse and help themselves so they will be more knowledgeable when they come to ask about specific programs.

#### iv) Courses in Remote and Northern Communities

CECs are providing information about training through the use of toll-free telephone lines in some regions of the country in order to better serve clients in remote areas who have difficulty traveling to a CEC.

Under Innovations, we are sponsoring projects that are developing material for distance education.

These are just some examples of the initiatives EIC is taking to make training and information about training courses accessible to those living in remote locations.

EIC's supplementary allowances for travel, commuting or living away from home can ease the financial burden for women living in remote or rural areas who must travel or relocate to participate in training courses in other communities.

One of the primary objectives of the CJS was to have more decisions made at the local level. This decentralization of decision-making now allows a broad cross-section of individuals to have the opportunity to provide advice on the use of program funds in their own communities. This advice, some of which is provided by Local Advisory Councils, is fed into the local planning process of each CEC on a regular basis so that the resulting distribution of training funds will accurately reflect the needs of that particular community.

#### v) Pre-training or Bridging Programs

EIC's Job Entry Program, particularly its Re-entry option, incorporates many of the design features of model bridging programs. In addition, EIC's Canada Employment Centres can provide their clients with bridging assistance, by way of specialized counselling or through referral to specialized agencies (Outreach or other advocacy/advisory services) where required.

Several measures will be introduced before the end of this fiscal year that will provide more flexibility in the CJS eligibility criteria for women, particularly for those who face a double disadvantage. The Severely Employment Disadvantaged option of Job Development will be moved to Job Entry, thus allowing immigrant women and native women, among other employment-disadvantaged

persons, to access individualized training under a "bridging" model even though they may not have been unemployed 24 out of 30 weeks or out of the labour force for 3 years.

Orientation courses, such as Introduction to Non-traditional Occupations, Women into Trades and Technology, and Career Orientation for Women, are still available to women who meet the criteria for training under CJS.

Innovations will encourage the women's community to propose collaborative bridging projects to develop and test new ways to assist women to move into occupations and industries that are growing and that have been non-traditional for women in the past.

EIC funded the demonstration Bridging Program sponsored by the Saskatchewan Canadian Congress for Learning Opportunities for Women (CCLOW) in Regina over the past three years. Funds have also been provided to the Nova Scotia CCLOW to research the feasibility of developing a Bridging Program under Job Re-Entry funding in that province. These programs will be reviewed as part of an ongoing effort to ensure that Bridging Programs are available and are effective in meeting the real needs of women making career choices.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

Statistics are being maintained on the participation of women and other designated-group members in EIC programs and services. A recent policy to encourage all designated groups using CEC services or programs to self-identify should greatly assist in the collection of data.

Targets have been established for the participation of designated groups, notably women, in four of the six program components of the Canadian Jobs Strategy.

EIC has agreed to participate in a federal/provincial/territorial working committee to establish common definitions and data collection for women.

### IV. FUTURE PLANS

EIC will continue to assess the effectiveness of all CJS programs and monitor the participation of designated groups, including women, in the Strategy.

As the changes announced in June are implemented, EIC will carefully review and assess the impact and effectiveness of these changes in providing the necessary flexibility to respond to groups with specific problems, such as the marginally employed and the doubly disadvantaged.



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
1. Fostering partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.	EIC maintains ongoing liaison with the private and voluntary sectors to maximize the effectiveness of its own programs through the cooperation of private and voluntary agencies. The existing partnership is being effectively utilized in the implementation of the Canadian Jobs Strategy, as well as to advance EIC's stated goal of promoting equality of access for the designated groups, notably women, to employment opportunities available in Canada.	Promote consultation with economic and social partners;  Provide the best possible service to clients;	Ongoing
2. Undertaking a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the workforce.	At the community level, CECs interact with organizations representing business, labour and designated client groups, including women, through the Local Advisory Councils.	Provide a discussion forum between government representatives and community leaders working together on labour market related matters affecting their communities.	1985
	Canada's <i>Employment Equity Act</i> , proclaimed in August 1986, is designed more to assist women and other designated target groups in overcoming the employment barriers facing them in the work force.	To work towards a more representative work force;	1986
	Intensive public education initiatives accompanied the introduction of the Employment Equity legislation. In particular, a publication, <i>Employment Equity: A Guide for Employers</i> was given extensive distribution in 1986. As well, a number of employment equity audio-visuals such as "Dollars and Sense", "The Federal Contracting Process", and "The Legislation", were distributed during 1985/86.	To reduce the disparities in the labour market resulting from past discriminatory practices.	

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	Posters, pamphlets, and audio-visual material are available in all the CECs to promote the image of women working in <i>all</i> occupations. (An example of such a publication is the <i>Jobs Have No Gender</i> pamphlet available in the CECs.)		Ongoing since 1975
3. Providing counselling as part of any training program.	Career counselling is available in all CECs from well-trained counsellors who use such tools as aptitude testing, Choices, Careers Canada publications, etc.	Assist worker-clients to be effective in their efforts to become integrated into and adjusted to the labour market.	Ongoing
	Group information sessions are given in most CECs for persons interested in training. In some cases, there are group sessions specifically for women. If women's specific concerns cannot be answered in the group, they will be referred to a counsellor for individual counselling.		Ongoing
	Special Women's Employment Counselling Centres, operating in Halifax, Toronto, Winnipeg, Regina, Calgary and Vancouver, concentrate their efforts on responding to the particular counselling needs of women in an atmosphere reflecting the growing importance of women in the contemporary labour market.		1981
	In addition, EIC provides funding to close to 300 Outreach projects operated by independent community and non-profit organizations which offer counselling, job placement, referral to training and other employment-related services to groups of workers encountering particularly acute difficulties in successfully integrating into the labour force. At the present time there are 28 Outreach		1972



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	<p>projects across Canada specializing in serving the employment needs of women.</p> <p>Training provided under the Canadian Jobs Strategy is frequently decentralized into the hands of participating private sector employers and project sponsors. Efforts are in progress to increase the counselling content of these training initiatives as well.</p>		1986
4. Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.	<p>EIC works in close cooperation with provincial jurisdictions on the development of measures designed to increase access for women to apprenticeship programs.</p> <p>A joint review of apprenticeship is currently in progress.</p> <p>The review will be followed up with the drafting of specific changes in the federal/provincial apprenticeship agreements.</p> <p>While the review is in progress, the provinces have agreed to introduce special measures to increase the participation of women and other designated groups in all ongoing apprenticeship initiatives subsidized by the federal government, beginning in 1987-88.</p>	<p>Improve apprenticeship;</p> <p>Increase participation for designated-group members in apprenticed occupations.</p>	1987/88
5. Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.	<p>EIC's Canada Employment Centres network is encouraging its female clients to consider entering the better paying and higher status occupations which were traditionally occupied by male workers in the past.</p>	<p>Promote an equitable participation for women in the work force;</p> <p>Reduce the traditional dependence of women on a narrow range of occupational fields for employment.</p>	Ongoing

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	<p>Training provided by EIC under the Canadian Jobs Strategy is diversified and wide-ranging. For example, under Skill Investment, women facing layoffs can be trained for new demand occupations. The Strategy can also help, through the Entry and Re-entry options, to train young women and women re-entering the labour force for a wider range of jobs. Employers participating in CJS programs are being urged to include women in the full range of training and work-experience positions available. Women who are potential trainees under CJS programs are being encouraged to consider all occupational categories.</p>		1986/87/88
	<p>The following additional measures have also been introduced:</p>		
	<p>a) transfer of the provisions relating to Severely Employment-Disadvantaged worker-clients from Job Development to Job Entry, ensuring thereby that the individualized training and support of job entry bridging models will be available to severely employment-disadvantaged women;</p>		
	<p>b) designation of non-traditional occupations under Skill Shortages to help meet the demand for qualified women resulting from employment equity plans and special measures undertaken by employers;</p>		
	<p>c) encouragement of women's organizations in proposing collaborative bridging projects under Innovations, enabling women to move into promising new activity fields in the labour market.</p>		



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	<p>In 1987-88, we are drawing on a range of special measures to make further progress in this area. These measures include reserving seats for women in institutional training courses for occupations where there is a new or growing demand for workers, which could help women move into non-traditional or higher paying occupations, as well as actively soliciting, and giving priority to, proposals from employers for CJS projects that help women move into non-traditional fields.</p>		1987/88
<p>6. Ensuring training program materials and resources reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.</p>	<p>Training is principally a provincial responsibility. While EIC contributes funding to provincial training initiatives, the production of training material and the delivery of training courses are outside EIC's purview.</p>		
<p>7. Establishing more flexible training programs and modular packages, and accommodating part-time workers attempting to upgrade their skills.</p>	<p>EIC recognizes the importance of providing flexible or part-time training opportunities to women with family responsibilities.</p> <p>With the implementation of the CJS in September, 1985, a new training allowance structure was put in place. Of particular benefit to women was the payment, for the first time, of training and supplementary allowances for part-time training. The new training allowance structure reflects our commitment to ensuring that training is a realistic option for all women.</p>	<p>Promote equitable participation in the work force for persons for whom access to full-time training is difficult because of family responsibilities or other impediments.</p>	1985
<p>8. Ensuring language courses are standard components of training programs for immigrant and Native women.</p>	<p>Language training for immigrant women destined for the labour market is available under Job Entry of the Canadian Jobs Strategy.</p>	<p>Remove the employment barrier which stifles the job-search efforts of workers lacking fluency in either official language.</p>	1985/86/87

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	<p>EIC is committed to examining the language-training difficulties facing immigrant and visible minority women more fully during fiscal year 1987-88, in consultation with the Secretary of State, with whom responsibility is shared for this activity area.</p> <p>Every possible effort will be made to provide satisfactory solutions to the problem areas identified, within the limits of the existing financial constraints.</p> <p>This falls under provincial jurisdictions.</p>		
9. Undertaking initiatives to overcome difficulties immigrant women face in transferring foreign credentials.			
10. Marketing of training programs for women in rural and isolated areas, in a manner sensitive to different cultures and languages.	<p>The Canadian Jobs Strategy (CJS) criteria respond to the training needs of women in rural and isolated areas.</p> <p>Community Futures could be particularly useful in funding community projects that would provide needed occupational training or support innovative proposals generating local employment growth in non-metropolitan communities affected with exceptionally high unemployment.</p> <p>Innovations stimulates and supports innovative labour market initiatives, such as pilot projects, demonstration projects and developmental activities leading to an improved functioning of the labour market in such remote, economically-depressed areas.</p>	<p>To work towards a more representative work force;</p> <p>To reduce the disparities existing in the labour market resulting from past discriminatory practices.</p>	1985/86/87



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	Job training, work experience and language training are also available under the Canadian Jobs Strategy to help overcome the acute employment disadvantages facing both women and men in rural and isolated areas.		
11. Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.	Job Entry represents a highly effective bridging mechanism designed to assist the transition from school or home into the labour market through a combination of basic job skills training and on-the-job experience.	Prepare clients for equitable participation in the work force.	1985/86/87
	Job Entry's Re-Entry option is oriented specifically to women seeking re-entry into the work world after being absent from it because of family responsibilities. A number of bridging measures, notably literacy training and the provision of pre-employment skills, have been incorporated into the other components of the Canadian Jobs Strategy as well, where this was appropriate.		
	Orientation courses such as Introduction to Non-traditional Occupations, Women into Trades and Technology and Career Orientation for Women, continue to remain available to women who meet the criteria for training under CJS.		
12. Maintaining statistics on training activities to allow governments to monitor women's participation.	Statistics are being maintained on the participation of women and other designated-group members in EIC programs and services, wherever possible.	Reduce the existing disparities in the labour market resulting from artificial employment barriers;	1985/86/87
	Targets have been established for the participation of members of designated groups,	Redress the results of past discriminatory practices.	

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	notably women, in all program components of the Canadian Jobs Strategy, where program structures lent themselves to this purpose.		
13. Evaluating all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.	An evaluation component is built into all programs and services provided by EIC, including the bridging or preparatory elements.	Ensure and measure program responsiveness to stated objectives.	1985/86/87
14. Reviewing admission criteria for training programs with low female participation.	In the course of an ongoing review of its programs to ensure effective use of its resources, EIC looks closely at all aspects of the CJS, including eligibility criteria, and introduces amendments and new elements as necessary.	Ensure the effective use of available federal resources in promoting the efficient functioning of the Canadian labour market, according to need, taking into consideration changing technological and market conditions.	1987
	Surveys taken at specific intervals after the training or work experience has ended provide valuable data on which to base such modifications.		
	A recent review of the Strategy, which took into consideration comments by various groups, has led to the introduction of a number of new measures oriented to increasing access to women in CJS.		
15. Reviewing collected data to ensure that equality-in-education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.	The operational data collected within EIC are reviewed and analyzed at regular intervals in order to assess the responsiveness of EIC programs and services to stated goals.	Promote equality of opportunity to compete for, and have access to, jobs.	1987/88
	Promoting equitable participation for women in all constituent segments of the labour force is a corporate priority for EIC.		



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	This priority is being reflected in all monitoring and evaluative activity.		
16. Increase the representation of women in senior management and decision-making positions.	EIC has taken a number of concrete steps to increase the representation of women in senior management positions involving high levels of decision making. Accordingly, the participation of women in the combined executive (EX) and senior management (SM) categories increased from 8.9% in 1984 to 11.9% in 1987. Efforts in this direction are continuing.	Bring about a more equitable participation for women in the functioning of the Canadian economy.	Ongoing
17. Ensuring all counselling is non-sexist, free from prejudice and discrimination, and reflective of the changing nature of the modern labour market.	A competency-based staff training program has been developed within EIC to better prepare Canada Employment Centre counsellors for their counselling duties. This training program emphasizes freedom from prejudice and discrimination and reflects the changing nature of the modern labour market. (Employment and Immigration Canada operates 460 regular Canada Employment Centres across the country, along with itinerant services to 187 remote or isolated communities.)	Give effect to the principle that all individuals should have equal opportunity to make for themselves the lives they wish to have, without being hindered by discriminatory practices.	1980
	Special Women's Employment Counselling Centres, operating in Halifax, Toronto, Winnipeg, Regina, Calgary and Vancouver, concentrate their efforts on responding to the particular counselling needs of women in an atmosphere reflecting the growing importance of women in the contemporary labour market.		1981
	In addition, EIC provides funding to close to 300 Outreach projects operated by independent community and non-profit organizations which offer counselling, job placement,		

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN INVENTORY OF FEDERAL POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATION	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/REVISED
	referral to training and other employment related services to groups of workers encountering particularly acute difficulties in becoming integrated into the labour force. At the present time there are 28 Outreach projects across Canada specializing in serving the employment needs of women.		
	All counselling material and career information pamphlets are designed to reflect sexual equality in all matters pertaining to employment.		
18. Ensuring that funding for child care expenses, training and accommodation allowances, and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.	Training allowances were increased substantially in September, 1985.  Dependent or child care allowances were made available to all CJS participants who qualify, and the allowance rate was pro-rated to reflect the actual number of hours of child care required for up to four dependents.  Travel and living-away-from-home allowances, as well as flexible training schedules, have also been provided.	Maximize program flexibility in responding to the employment needs of individuals most requiring such intervention.	1985/86/87
	Training allowances are intended as aids in meeting expenses while an individual is on training.		



# **Progress Report**

**Submitted by  
Newfoundland**

**November 1987**





## I. HIGHLIGHTS

The initiatives outlined in this paper are those which have been implemented or are approved for action by Newfoundland.

Progress to date includes:

- The adoption of a policy statement on equality of opportunity for males and females in education and training.
- A provincial conference for young women on career choices, with an emphasis on occupational integration.
- The re-organization of the post-secondary education system to make it more accessible and responsive to community needs.
- The appointment of equal numbers of women and men to advisory committees on the implementation of the five new Community Colleges.
- A Career Awards Program to provide opportunities for women and men to pursue education and training in petroleum-related areas.
- A three-month public information campaign on the need for women to expand their career choices.

Planned for future action are:

- A program to encourage women to train for trades and technical occupations.
- Advisory Committees on Women's Issues at post-secondary training institutions and Women's Advocate Pilot Projects at two institutions.

## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

### a) Changing Attitudes

- i) In 1980, the Department of Education adopted a set of policies on equality of opportunity for females and males. The policies were the result of the work of the Ministerial Advisory Committee on Women's Issues in Education. This Committee, which continues its work, has addressed a number of issues related to the elimination of sex-role stereotyping and sex bias in secondary schools.

The Department of Career Development and Advanced Studies, which has responsibility for policy development in the area of post-secondary education and training, has drafted a policy statement on equality of opportunity for females and males in education and training. This policy statement is being circulated to all post-secondary institutions in the province.

- ii) In March, 1987, the Women's Policy Office and the Provincial Advisory Council on the Status of Women sponsored a provincial conference on career options for young women. The conference was attended by students and teachers representing school board districts. As well as providing information for their own use, strategies were suggested to encourage the students to share information in their schools and raise issues related to the importance of career choices for women.
- iii) A three-month public education campaign sponsored by the Women's Policy Office is currently underway. The objective of the campaign is to inform women, girls, parents, educators and employers of the need for women to expand their career choices, in order to prepare for a competitive job market.
- iv) Current brochures on apprenticeship are being updated to convey a gender-neutral message.
- v) The Department of Career Development and Advanced Studies is developing guidelines to ensure Departmental publications and communications are free of gender bias.

### b) Education and Training Programs

- i) The provincial system of post-secondary education has been restructured to include three Provincial Institutes of Technology and five Community Colleges. The need for new and expanded counselling services is being addressed through the re-organized system and the new Division of Career Support Services with the Department of Career Development and Advanced Studies. The special needs of women are being taken into account in current planning.
- ii) The five advisory committees established by government to advise on the implementation of the community college system have equal representation from both sexes. Government has a policy of making every second appoint-

ment to boards and commissions female, until equality on the basis of sex of appointees is reached.

Government also has an Affirmative Action Policy for women in the public service. This policy applies to government agencies, including the Provincial Institutes and Community Colleges.

- iii) The Department of Career Development and Advanced Studies includes women's issues and women's groups in its annual consultation program with external agencies.

#### **c) Access to Training**

- i) A feasibility study on the establishment of a dormitory for single parents and a day care centre at the Labrador Community College has been completed. The study has demonstrated a special need for the facility to serve students from remote northern communities. The College is currently exploring funding sources for such a facility.
- ii) A Career Awards Program, funded under the Federal/Provincial Offshore Development Fund, provides opportunities for women and men to pursue education and training in petroleum-related areas.
- iii) A number of initiatives are being undertaken as a result of the re-organization of the post-secondary education system: new arrangements for brokering programs have been implemented; transfer of credits between institutions is being arranged; programs are being redesigned to allow for modularization, self-paced instruction and more flexible scheduling; a greater emphasis is being placed on distance education; and an explicit mandate is being given to the institutions for community and industry outreach. All these initiatives will provide greater access to women.
- iv) Financial assistance is being given to a bridging project for women. This project, Women into Successful Employment, is sponsored by the Canadian Congress on Learning Opportunities for Women – Newfoundland Network and the St. John's Association for Life Long Learning, with primary funding from the Innovations Program of Employment and Immigration Canada.
- v) The strategic planning procedures of the Department of Career Development and Advanced Studies are being modified to

include an assessment of the impact on women of current and new initiatives.

### **III. DATA COLLECTION AND EVALUATION**

- a) A student information system monitors the enrollment and characteristics of students in all public and registered private training programs in the province. All new initiatives will be directly monitored through this system.
- b) Graduate Outcomes Surveys monitor the labour market success of all graduates from training programs, nine months after graduation.
- c) Regular reviews of research and evaluation data are conducted to identify the status of women in training programs.
- d) A study of women enrolled in non-traditional training courses was conducted by the Women's Policy Office. The results of this study will be used to plan improved access for women to training for trades and technical occupations.

### **IV. FUTURE PLANS**

- a) Advisory Committees on Women's Issues will be established at each of the Provincial Institutes and Community Colleges. Members of the Committees will report to the Boards of Directors and will represent students, staff, faculty and women's community groups.
- b) A consultation mechanism will be established with the Institutes and Community Colleges on women's training. This will be accomplished through a one-day conference to be followed by quarterly meetings via the teleconference system.
- c) Awareness seminars on women's issues in education and training will be held for the staff of all post-secondary institutions.
- d) Women's Advocate Pilot Projects will be funded at two post-secondary institutions. The goal of these projects will be to explore new mechanisms for improving women's access to all areas of education and training available at the institutions and to create a supportive learning environment for women.

- e) Training programs and materials that reflect the cultural background and economic circumstances of women will be developed by the Department of Career Development and Advanced Studies for use at provincial training institutions.
- f) Admission criteria at post-secondary institutions will be reviewed for programs where the participation of women is low, to determine whether the criteria present a barrier to women's entrance.
- g) A brochure will be produced to promote the entrance of women to training programs in the areas of trades and technology.
- h) A program will be developed to increase the number of women in trades and technology. A co-ordinator will work with groups of participants, offering counselling, support services, and assistance with placements for on-the-job training. Employers will be encouraged to hire women for non-traditional jobs through the Provincial Private Sector Employment Program.





---

**Progress Report**  
**Submitted by**  
**Prince Edward Island**

November 1987





## INTRODUCTION

At the November, 1985, First Ministers' Conference in Halifax, Ministers Responsible for the Status of Women tabled a document entitled *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. First Ministers endorsed the document and requested that Ministers Responsible for the Status of Women, jointly with Ministers Responsible for Employment/Labour, develop and implement an intergovernmental strategy for labour force equality.

Since training and skill development have been identified as critical elements in the attainment of labour force equality and often represent the only routes available to women to improve their labour force situation, governments agreed to address training and skill development in the broadest sense. Individual papers, identifying barriers to training for women in each jurisdiction, were tabled at the June 4-6, 1986, annual Federal/Provincial/ Territorial Conference of Ministers Responsible for the Status of Women, in British Columbia. An amalgam of the identifications made by all jurisdictions was consolidated into a document *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which was endorsed by First Ministers (except Manitoba's) at the November, 1986, Annual Conference of First Ministers, in British Columbia.

It was recognized that education would be an essential component of a labour force strategy toward equality and that equality in educational programs across the country should be reflected in curricula, educational materials and policies. It was also recognized as essential that women have access to education and training as well as the necessary support systems, including child care.

## I. HIGHLIGHTS

### a) Pay Equity

The Government declared its commitment to equality for women at the beginning of its mandate. An integral component of that commitment is equality in the labour force, including equal pay for work of equal value.

On April 28, 1987, Bill No. 75 (Pay Equity Act) was introduced for first reading in the Prince Edward Island Legislature. The bill contained recommendations of a six-member committee

which was established in the summer of 1986 and included representatives of government, employers and employees in the civil service and the broader public sector.

The mandate of the committee was to receive comments from public sector agencies, unions, employers and others as to how the government should implement such a program within the service initially, with recommendations for phasing into the broader public sector after the civil service.

The object of the bill is the achievement of pay equity by redressing systemic gender discrimination in wages paid for work performed by employees in female-dominated classes. The bill also requires pay equity to be maintained once achieved. Systemic gender discrimination is identified by comparison of female job classes and male job classes in terms of relative wages and the relative value of work performed.

The bill applies to public sector employers which include the Government, various Crown agencies, the University of Prince Edward Island, Holland College, the Charlottetown Area Development Corporation, hospitals and nursing homes.

Given the complexity and broad implications of the legislation, the bill has been referred for further assessment to the Standing Committee on Fisheries, Industry, Tourism and Labour, to be dealt with intersessionally.

Once the bill becomes law, negotiations will begin within three months to implement pay equity within the civil service. Negotiations for other public sector employees will begin 15 months after the bill is proclaimed.

### b) Education

The Minister of Education is preparing a five-year plan to meet the critical educational needs of young people. Government will commit the funds necessary to implement the plan within fiscal constraints.

The plan identifies four areas of priority: special education, guidance services, school library services and programs for the gifted child.

The development of specialized services in these areas will be the first step in implementing the five-year plan.

In addition, the Government of Prince Edward Island will conduct a major study of vocational services offered in the province. The objective will be to determine what changes must be made to better prepare our young people for a workplace increasingly affected by changing technology and the onset of an information-based economy.

### c) Child Care

The Government of Prince Edward Island has introduced a system of grants to licensed child care centres in Prince Edward Island. Direct government funding of licensed child care facilities will help ensure the provision of quality child care to Island families.

The current bilateral consultations between the provinces and Canada with regard to the Canada Assistance Plan is regarded as a positive step that will result in the provinces having greater flexibility in responding to the financial needs of parents seeking quality child care.

## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

Equality in education and training is an important priority. It is essential to determine the barriers to and motivation for taking training. Consequently, the province conducted a survey of women taking training which will be utilized to identify a future course of action. The appendix presents a copy of the results.

Following is a description of Prince Edward Island's current policy and programs in relation to the recommendations of First Ministers.

### LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

#### INVENTORY OF PRINCE EDWARD ISLAND POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM
<b>a) Changing Attitudes</b>	
i) Given the significant impact of sex stereotypes on women's self-esteem and confidence, it is essential that information on career opportunities, new and emerging occupations, and the permanence of women's participation in the work force be provided to society as a whole. Governments will therefore foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.	Co-operation with the private and voluntary sectors is vital in order to advance women's economic equality. Government has attempted to foster partnerships with the private and voluntary sectors through its departments and agencies.
ii) To ensure co-operation among all participants in this process, governments will undertake a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the work force.	Government has issued a publication, <i>Women in the PEI Labour Force</i> , which summarizes the labour market participation of women in Prince Edward Island. It attempts to demonstrate the ever-increasing role women play in the labour market. No public education initiatives have been launched.
<b>b) Education and Training Programs</b>	
i) Counselling	
All counselling will be non-sexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market.	The Province presently provides counselling at the high school level only. Efforts are made to ensure the counselling is non-sexist, free from prejudice and racial discrimination as well as reflective of the changing nature of the labour market.
Counsellors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options. Counselling services will be available as part of any training programs.	The importance of science and math cannot be underestimated. Guidance counsellors have been encouraged to educate female students on the importance of the training. Counselling services are provided by Employment and Immigration Canada prior to any training program.



## ii) Initiatives in Non-Traditional Areas

Initiatives will be undertaken to increase the number of women in apprenticeship programs. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions, and to support the involvement of women in apprenticeships.

The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.

Women as well as men are encouraged to become apprentices through program literature and career education materials.

Data illustrate there is a need to increase the number of women in training programs for non-traditional jobs. To date, no specific marketing and information program has been developed.

## iii) The Learning Environment

Female instructors will be appointed in non-traditional areas whenever possible.

Instructors, counsellors, administrators, and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace and will be encouraged to assist women to consider a full range of occupations in planning a career. Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.

It must be indicated that the actual employment of teachers and administrators is a school board responsibility; thus it is difficult for government to assure that female instructors "will be appointed in non-traditional areas."

The province sees its responsibilities as:

- Increasing the awareness levels of teachers, administrators, counsellors and other staff in regard to the barriers that women face in the workplace; and
- encouraging school boards to increase the representation of women in management positions, such as senior board office positions and school positions (principals).

## iv) Training Programs and Aids

Training program materials and resources will reflect the cultural background as well as the economic circumstances of women.

The province has requested its only community college to review all program materials to ensure they reflect the cultural background and economic circumstances of women. The province does not fund any adult training courses.

## c) Access to Training

- i) Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.

The federal government has traditionally paid for the costs associated with adult training for women (except for those women on social assistance whose allowable expenses are cost-shared through the Canada Assistance Plan). The results of a survey of women taking training illustrated financial considerations were a barrier to training (See Appendix).

- ii) Governments will take initiatives to overcome the difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.

This would appear to be a problem both males and females experience. It appears that few immigrant women on Prince Edward Island have faced this problem.

- iii) The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages, and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.

The modular structure already in place at Holland College is very appropriate to the accommodation of part-time workers. The Technology Upgrading Program, for example, was specifically designed for part-time workers to upgrade their skills.



iv) Language courses will be a standard component of training programs for immigrant and native women.

Currently there is an English as a Second Language Program which provides full-time language training for immigrant women on Prince Edward Island destined for the labour force. Part-time language training is available to other women.

v) Information on training programs will be marketed to women, with a special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, in a manner that is sensitive to different cultures and languages.

The federal government currently advertises training programs only when there are vacant seats.

vi) Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.

This does not apply to Prince Edward Island.

vii) Governments will make provision where necessary for pre-training or bridging programs, particularly in the areas of literacy, numeracy, and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.

The Government of Prince Edward Island is assessing the need for bridging programs to ensure women have access to regular training. The importance of these programs was clearly demonstrated in the survey of women in training.

**d) Data Collection and Evaluation**

In order to be able to determine the success of these measures, the following steps will be taken:

i) Statistics on training activities will be kept in a way that will allow all governments to monitor women's participation and their success rate.

The course enrollment form has been revised to keep a tally of the number of women in the training courses.

ii) There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs to assess their role.

The survey of women in training demonstrates the role of bridging programs in enabling women to access regular training programs (See Appendix).

iii) Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.

The admission criteria were reviewed for existing courses. These were found to be reasonable in light of the training materials. The women surveyed found the admission criteria to be fair.

iv) The collected data will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.

The data collected have been analyzed to ascertain barriers and to identify solutions.

### **III. FUTURE PLANS**

#### **a) Changing Attitudes**

The Province of Prince Edward Island is exploring the possibility of undertaking a coordinated series of public education initiatives designed to change attitudes about women's role in the work force. Copies of posters and information about videos have been obtained from other provinces. Prince Edward Island will investigate the best means of undertaking public education initiatives.

#### **b) Counselling**

An accelerated math/science course for those with Grade 12 or those requiring math and science upgrading will be proposed to the federal government in the near future. The intent is to ensure that women have access to bridging programs in order to enrol in regular training programs.

#### **c) Initiatives in Non-Traditional Areas**

The joint federal-provincial study on apprenticeship training makes recommendations on increasing the number of women in apprenticeship. These recommendations will be studied to determine the best means of implementation.

#### **d) Access to Training**

The Province of Prince Edward Island will be exploring ways and means of increasing access to training. The results of the Women in Training questionnaire (see Appendix) will be discussed with the regional Canada Employment and Immigration Commission staff to ascertain what changes, if any, are required to increase women's access to training by removing the obstacles. Allowances, scheduling of training programs, admission criteria and advertising will be discussed.





## **Appendix**

### **Women in Training:**

**A Survey of all Women Enrolled in Canada  
Employment and Immigration Commission  
Sponsored Courses in March 1987**

### **Prepared by:**

**Research and Analytical Services Section  
Human Resource Development Division  
Prince Edward Island Department of Industry**

**May 1987**

Note: Appendix to the Report  
Submitted by Prince Edward Island



## Introduction

In November 1986, the First Ministers endorsed a labour market strategy for women. The strategy, *Towards A Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, identified obstacles to training as well as provided a number of recommendations to improve the situation of women. Each province is to implement the recommendations in relation to its fiscal capabilities and priorities.

In order to ascertain women's perceptions of training, all women enrolled in Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) sponsored courses in March 1987, were surveyed. The objective of the survey was to identify the adequacy of allowances, barriers to training, the suitability of admission criteria as well as an understanding of women's motivation in taking training courses. Women were also asked to indicate the courses they were presently taking.

It is important to point out that women taking training have overcome many of the barriers. Therefore, the results are not representative of all women as some women have not been able to overcome the obstacles to training. In addition, the perceptions of women enrolled in training courses may differ from those of other women. For example, admission criteria are only a problem if you are unable to get into the course. Thus, the following results must be interpreted in light of the fact that these women are participating in training courses.

## Female Enrollment by Course

In total, 106 responses were received from women in courses throughout the province.

Almost half (44%) of the women were enrolled in bridging programs such as Preparation for Vocational Training and Work Adjustment Training. Others were being trained in traditionally female occupations, for example, Early Childhood Education (23%), Cooking (7%) and Resident Care Worker (8%). Some women were trained in other occupations such as Business Information Processing (7%) and the Culinary Arts (5%). Thus, it is readily apparent that women are being trained in traditionally female occupations.

## Allowances

Each woman was asked to indicate whether or not she received child care, training or travel allowances. Their perception of the adequacy of the

allowances was also addressed. The majority (63%) did not receive a child care allowance. Of those 40 people receiving an allowance, 11 people indicated it was inadequate.

On the other hand, 53 women received a training allowance which was considered inadequate by 21. Few (six women) received a travel allowance, however four of the six women indicated that it was not adequate.

Overall, the majority were satisfied with their allowances. However, one in five was concerned with the adequacy of the training allowance. A lack of money or inadequate financial assistance was one of the common (18%) reasons mentioned preventing women from participating in training courses.

## Admission Criteria

In general, the admission criteria were considered to be appropriate, which would seem to suggest the criteria did not represent a barrier to women seeking training. As well, the women were satisfied with the courses they had taken as only 5% indicated they would rather have taken another course. These women enrolled in their present course when the first choice was not available, which raises the question as to why women enroll in training courses.

## Reasons for Taking Training

The reasons for taking training were recorded by course in order to determine if there were any differences. The reasons for taking the training varied by course. For example, all of those enrolled in Early Childhood Education indicated they were taking training in order to be certified as required by government legislation. Others enrolled in courses because they enjoyed the occupation. For instance, Resident Care workers frequently mentioned that they liked working with seniors while those in Cooking or Professional Food and Beverage suggested they enjoyed cooking and learning the proper ways of preparing food.

For those women enrolled in bridging programs, there were three major reasons indicated for taking training. One of the major reasons indicated for those in the Preparation for Vocational Training course was to obtain a higher grade in order to go on to further training. A second reason was to find out what occupation matched their interests and skills. Two women suggested that the course allowed them to find their best skills as well as to



examine different careers. Thirdly, women frequently mentioned that the courses were important for self-development and self-confidence. Clearly, another reason was to obtain employment or a better-paying job.

Therefore, the courses meant different things to different women, depending on their circumstances. Some perceived it as an opportunity to go on to further training while others thought it would better enable them to compete for employment in general, and higher paying jobs in particular. For some women, it was a chance to explore their capabilities coupled with a means of improving self-confidence and enhancing self-esteem. Thus, training courses were perceived to offer both tangible and intangible benefits for female participants.

### **Reasons Preventing Women From Taking Training**

All women in the survey were asked to indicate "what prevents women from taking training courses?" Earlier in this paper, it was indicated that money was thought to be one barrier to training. The major barrier to training, however, appeared to be child-care and family commitments. In fact, 30 women mentioned child-care or family commitments as obstacles to enrolling in training courses, or almost one in every three surveyed. Another obstacle which was often cited (16 women) was a lack of confidence/motivation/support from family and friends.

A variety of additional reasons were also suggested. For example, some indicated there were no barriers while others suggested a lack of education, inadequate advertising and the prevalence of the traditional concept that a woman's place is in the home.

Nevertheless, it would appear that child care, financial considerations and a lack of self-esteem are the major barriers to training which women face. For those women who had overcome the obstacles, their comments were very positive.

When asked for other comments, many women indicated that they had found the course to be very beneficial. Some suggested that the courses should be longer. As well, it was suggested that there was a need for more courses to better enable women to upgrade themselves in order to compete for jobs in the labour market.

### **Summary and Conclusions**

All women enrolled in CEIC sponsored courses in March of 1987 were interviewed to determine the adequacy of allowances, barriers to training, the suitability of admission criteria as well as an understanding of women's motivation in participating in training courses. It was found that women are being trained in traditionally female occupations. The majority were satisfied with their allowances, although one in five was concerned with the adequacy of the training allowance. On the other hand, the majority thought admission criteria were adequate. There was a high degree of satisfaction with the training as only 5% indicated they would rather have taken another course.

The reason for taking training varied by course. Some perceived it as an opportunity to go on to further training while others thought it would better enable them to compete for employment in general, and higher paying jobs in particular. For some women, it was a chance to explore their capabilities coupled with a means of improving self-confidence and enhancing self-esteem.

The major reasons preventing women from participating in training were child care/family commitments, financial considerations and a lack of confidence/motivation/support from family and friends.

In conclusion, women identified various obstacles to training. However, the women were satisfied with the training they were receiving, which tended to be in traditionally female occupations.

**Progress Report**  
**Submitted by Nova Scotia**

November 1987





## INTRODUCTION

This report presents a summary of the initiatives undertaken in Nova Scotia during 1986/1987 in support of the Labour Force Strategy. These policies and initiatives clearly illustrate Nova Scotia's belief that addressing education and training are necessary prerequisites to economic equality for women. Despite limits on resources, Nova Scotia has implemented a number of measures aimed at providing women with the skills they will need to achieve equality.

## I. HIGHLIGHTS

In the most recent Speech from the Throne (February 26, 1987), the Government of Nova Scotia stated:

It is imperative that the historically-based injustice of gender-based pay discrimination be corrected. Steps will be taken to develop a mechanism to ensure equal treatment for men and women in the modern workforce.

"The strategies in the partnership for progress relating to the quality of life include ... implementing programs to ensure true equality for women in Nova Scotia."

## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

### a) Changing Attitudes – Initiatives undertaken regarding sex role stereotyping:

The Youth Initiatives Office of the Department of Vocational and Technical Training is developing a series of publications on careers for women which highlight various non-traditional occupations for women.

### b) Educational and Training Programs – Initiatives taken in counselling, non-traditional training and apprenticeship, learning environment and teaching programs and aids:

#### i) Counselling

Vocational and Technical Training through the Youth Initiatives Office offers career counselling services to girls and young women in the 15-to-

25 age group. The department also offers a mobile career counselling service which will be available to young women in rural areas.

Counselling is available to those re-entering the labour market through the Re-entry Program of the Canadian Jobs Strategy.

#### ii) Teaching Programs/Non-traditional Occupations

The Province of Nova Scotia, through the Department of Development, has established a Women's Entrepreneurial Program designed to:

- encourage female entrepreneurial activity;
- support the Atlantic Association of Women's Business Owners in organizing conferences; and
- provide financial assistance through grants to individual entrepreneurs.

The Province of Nova Scotia, through the Department of Development, the National Film Board and Acadia University, has developed a film on women entrepreneurs in Nova Scotia. The film was funded via the Innovations Program of Employment and Immigration Canada.

Vocational and Technical Training, through the Career Resource Centre of the Youth Initiatives Office, has established a Women and Employment section within the centre, to provide resource materials on career planning.

#### iii) Apprenticeship

During 1986-87, the Department of Vocational and Technical Training in conjunction with the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) conducted a major study of the Nova Scotia Apprenticeship Program. An important consideration of the study was to look at ways of increasing women's participation in apprenticeship occupations. The study is complete and results are currently being reviewed by federal and provincial officials.

### c) Access to Training – Initiatives in funding/allowances, foreign credentials, scheduling, language courses, marketing, courses in remote areas, pre-training or bridging:

#### i) Language Training

Some school boards provide language training on an as-needed basis.

In fiscal 1986-87, CEIC funded the Settlement Language Training Program, aimed at those

immigrants not entering the workforce (therefore, primarily women). The program, administered by Dartmouth Continuing Education, provided day-care and transportation, thereby addressing some of the traditional barriers. CEIC funding for 1986-87 was \$15,000.

ii) Accreditation

Help in getting accreditation proceedings underway is available from Canada Employment Centres and through volunteer organizations, such as MISA (Metropolitan Immigrant Settlement Association), which receive their funding through CEIC and the Secretary of State. Currently, professional accreditation must be acquired through the relevant governing body (e.g., the Nova Scotia Law Society).

iii) Bridging

Pre-technology for Women Programs are provided to allow academic upgrading and entrance into technology programs.

### **III. DATA COLLECTION AND EVALUATION**

**– Initiatives regarding data collection methods, admission criteria, and program evaluation:**

Statistics are kept at the Training Centres to allow on-going evaluation.

### **IV. FUTURE PLANS – Highlights of any initiatives agreed to but not yet implemented:**

The Nova Scotia Department of Vocational and Technical Training is currently developing an information strategy designed to increase female participation in non-traditional occupations, specifically the apprenticeable trades. The strategy is comprised of brochures, advertising and videos and is aimed for use by counsellors at the junior and senior high school levels, youth servicing agencies and in the private sector. Other measures in this area will be considered based on evaluations of the above activities as well as the recommendations of the bilateral studies on apprenticeship, currently being reviewed.

The Interdepartmental Committee on the Status of Women is planning a conference for young women, to be held during Canada Careers Week in November. The conference titled *Your Future is Now – Planning for Tomorrow ... Today*, will bring together young women as well as math/science teachers and guidance counsellors and will draw upon the talents of staff in the Departments of Education and Vocational and Technical Training. The conference will help young women identify the importance of career/life planning, of math and science in broadening career options and where to find the resources and services available to them when making these decisions. Math/science teachers and guidance counsellors will be able to identify specific strategies which will help young women broaden their career choices.

---

## **Progress Report**

**Submitted by  
New Brunswick**

November 1987





## INTRODUCTION

### *Annual Conference of First Ministers, Halifax, 1985*

At the Annual Conference of First Ministers in November 1985, in Halifax, First Ministers laid the groundwork for a coordinated, intergovernmental approach to women's equality in the work force by adopting a working paper entitled *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. The paper represented a concrete commitment to the goal of economic equality for women. As a first step, it was agreed that federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women would develop a detailed strategy to address the special difficulties women face in acquiring new job skills.

From the beginning, it was understood that each jurisdiction would set its own course in the effort to achieve labour force equality for women. Beyond increasing the availability of training programs, it was also decided that governments would be able to choose from a range of policy and program options, including access to affordable child care, extension of existing maternity benefits, introduction of employment equity and pay equity legislation and improvement of existing pension plans.

The Province of New Brunswick endorsed the statement of commitment and the two-part *Strategy for Labour Force Equality*. The New Brunswick Women's Directorate was directed to develop, in cooperation with the Departments of Labour, Advanced Education and Training, and Commerce and Technology, a Plan of Action to Improve Training and Employment Opportunities for Women.

### *Annual Conference of First Ministers, Vancouver, 1986*

In November 1986, at the Annual Conference of First Ministers held in Vancouver, First Ministers recognized that equality in education and training is a necessary first step to reaching the goal of equality in the labour force. As stated in the working paper, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, First Ministers directed that the following actions be undertaken to ensure that the framework for action for equality in education and training become a reality:

- a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with labour market responsibilities be held to implement the measures in the framework for action;
- the Council of Ministers of Education review the progress made in implementing the relevant equality-in-education and training measures;
- Ministers Responsible for the Status of Women report to First Ministers at the next First Ministers' Conference on progress made in 1987.

At the 1986 Conference of First Ministers, the Province of New Brunswick tabled *Toward Equality: A Plan of Action for New Brunswick Women* which includes three-year Plans of Action from the Departments of Advanced Education and Training and Labour and a one-year Plan of Action from the Department of Commerce and Technology.

Over the past year, a number of initiatives have been implemented. As well, the Department of Education (Anglophone and Francophone) has prepared a Plan of Action to Address Women's Education Issues. The Department of Commerce and Technology has made further commitments.

The next section provides a list of policies, programs and activities which have occurred in New Brunswick since November 1986.

## I. HIGHLIGHTS

- a) The Plans of Action of the Departments of Advanced Education and Training, Commerce and Technology and Labour have been reviewed. The initiatives implemented since November 1986, and to be implemented, are noted in the following section of this report, Equality in Education and Training: A Framework for Action, under the appropriate heading.
- b) Other actions aimed at improving women's training and employment opportunities which have been undertaken include:
  - i) The Interdepartmental Committee on Work-related Child Care, chaired by the Women's Directorate, has been established to explore and develop recommendations on a government-work-related child care centre.

- ii) The Interdepartmental Committee on the Elimination of Sex-role Stereotyping in Government Communications, chaired by the Women's Directorate, has been established to develop a policy.
- iii) The Department of Education (Anglophone and Francophone) has prepared a Plan of Action to address women's education issues, to be tabled at the Annual Conference of First Ministers, 1987.
- iv) The Minister of Education has established two Advisory Committees on Women's Education Issues, Anglophone and Francophone.
- v) The first annual report of the Employment Equity Program for New Brunswick Civil Servants was tabled in the Legislature in May, 1987.
- vi) The New Brunswick Employment Equity Program has been extended to the private sector on a voluntary basis and will be administered by the Women's Directorate.
- vii) An interdepartmental committee to study personnel policies for non-bargaining employees pertaining to leaves of absence with and without pay has been established. This committee is chaired by the Board of Management. Policy changes impact on maternity leave and paternity leave. As well, a policy to provide three days of paid leave for the care and nurturing of an employee's dependents has been approved.



## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
<b>a) Changing Attitudes</b>			
<i>Department of Advanced Education and Training</i>			
To increase representation of women on boards and committees.	Undertake a study of the composition of the department's boards and advisory committees and specifically modify the composition of the Industrial Training and Certification Board to include women.	1987	As a result of legislative amendments, eight boards, committees and advisory panels will have memberships revised to include the appointment of women.
To provide students with positive female role models.	By means of the three-year Affirmative Action Plan, more women will be appointed in administrative and teaching positions where they are presently under-represented.	1987-1990	As a result of college reorganization and our Employment Equity Action Plan, three women were appointed to new positions which are part of administration in colleges. (1 dean and 2 department heads.)
<i>Department of Commerce and Technology</i>			
To assure representation of women on boards and commissions.	Undertake a study of women's representation on boards and commissions relating to the department and promote the appointment of women.	1989	Review of composition of following Boards completed:  N.B. Industrial Development Board, nine members (including one woman to be appointed to this board).  N.B. Industrial Development Appeal Board, seven members (including one woman appointed July, 1986—the first woman to be appointed to this board).  N.B. Trade Development Board, 12 members. There are currently no women on this board but names are being compiled for four upcoming appointments.

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
<i>Department of Labour</i>			
To assure the representation of women on the department's boards, commissions, and to achieve representation for women proportionate to their share of the labour force.	<p>The Department of Labour will undertake a study of women's representation on boards, commissions and committees and appoint qualified women to them until proportionate representation is achieved.</p> <p>The Department of Labour will establish an inventory of qualified possible appointees to be shared with labour and private sector management to enhance proportionate representation.</p> <p>The Department of Labour requests organizations to submit the names of qualified women when they submit recommendations for nomination to the various boards, commission and committees.</p>	1991	<p>The department is to do an analysis of its present boards, commissions and committees to determine the present proportionate representation.</p> <p>At the present time, the inventory prepared by the Advisory Council on the Status of Women is used.</p> <p>This is an on-going activity, and we will continue to request names of qualified females when seeking nomination.</p>
<b>b) Educational and Training Programs</b>			
i) Counselling			<p>Note: The new Workers' Compensation Board, appointed September 1, 1987, has two female members out of eight. There were previously no female members.</p>
<i>Department of Labour</i>			
To help high school women learn decision-making techniques.	<p>The Department of Labour, through the Towards A Realistic Goal and Enriched Tomorrow (TARGET) project being developed with the New Brunswick Women's Institute, will provide information to high school women on decision-making techniques with respect to the world of work.</p>	1986	<p>The Women's Institute received funding from the Secretary of State (\$5,000) and Income Assistance (\$1,000) in the fall of 1986. The first workshop was offered in January, 1987, in Havelock for 18 girls. As of August, 1987, a total of six workshops were completed, which was the total commitment.</p>

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
To encourage pre-teen and teenage girls to consider non-traditional occupations	The Department of Labour, in cooperation with the New Brunswick Women's Network, is establishing a Speakers' Bureau of resource persons who are engaged in non-traditional occupations to speak to pre-teen and teenage girls respecting future career plans.	1987-88	Funding was denied under the Canada Employment and Immigration Commission's Innovations Program. The Women's Network is intending to seek funding from other sources. If it does obtain funding, it will be operating the program.
	The Department of Labour will share the expertise developed through establishment of TARGET and the Speakers' Bureau and work cooperatively with the Department of Education and the Women's Directorate to establish a mentorship program for female high school students.		The mentorship program was contingent upon receiving funding for the Speaker's Bureau.
ii) Non-traditional Training and Apprenticeship			
<i>Department of Commerce and Technology</i>			
To encourage women to consider entrepreneurship.	Develop a film of successful women entrepreneurs to be made available to schools, colleges, universities, chambers of commerce, women's groups.	Nov. 1987	Video company selected, awaiting final approval from Management Committee.
	Produce a poster from the video to encourage entrepreneurship (subject to availability of funds).	1988	
	Produce a brochure to accompany video outlining assistance available for establishing a business (subject to availability of funds).	Feb. 1988	
To increase awareness of programs and services.	Produce a brochure describing programs and services available.	Jan. 1988	Original proposal undergoing revision to coordinate with review of all departmental promotional material — time frame revised to January, 1988.
To address entrepreneurial training needs of women.	Develop and stage seminars for training new women entrepreneurs in five centres of the province.	1989	Seminars held February and March, 1987, on Time Management for Entrepreneurial Women.



OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
To gain input as to appropriate ways and means of encouraging women entrepreneurs.	Establish an Advisory Committee on Women's Issues, composed of women within the department.	1989	Additional seminars scheduled for September and October, 1987, in French and English on supervision, financing, managing a small manufacturing firm, and time management.  Approved by Deputy Minister.
<i>Department of Labour</i>			
To guarantee interest-free loans established for unemployed individuals to establish their own business. One target group for this initiative is women.	The Department of Labour, under the auspices of the New Brunswick Entrepreneur Program, will conduct seminars and develop resource materials.	1987	N.B. Entrepreneur Program is to become operational in 1987 with women as a target group.
iii) Learning Environment			
<i>Department of Advanced Education and Training</i>			
To heighten awareness of women to the importance of career planning and occupational diversification.	Develop and implement advertising campaigns for recruitment purposes which depict women in non-traditional fields of study and which encourage young women to consider all career options.	On-going	All promotional material (audio-visual and written) includes specific images of women in a variety of occupations. T.V. commercial aimed at young women is shown annually.
	Deliver presentations to high school students, which make young women aware of training programs where women are under-represented and employment opportunities are good.	On-going	Every high school in New Brunswick is visited at least once by a Community College Career Counsellor for recruitment and marketing. Special emphasis is placed on promoting occupational diversification among female students.
	Provide counselling staff with up-to-date labour market information as well as information regarding the impact of technological change on traditionally female occupations. All counselling will be non-sexist and reflect the changing nature of work.	On-going	The department also co-chairs the Federal/Provincial Committee on Counselling.

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
	Prepare special displays or information sessions during career days or "open houses" aimed at career exploration and career planning for women entering or re-entering the labour market.	1987	Pamphlets and posters specifically aimed at women.
	Increase exchange of information among career counsellors in the colleges and women's employment liaison officers in the Canada Employment Centres.	On-going	Annual meeting usually November of every year for W.E.L.P.s and Special Advisor — Women's Issues.
To sensitize teachers, instructional staff of institutions and employers to the changing role of women in the labour force.	Organize information sessions between staff of institutions and senior high schools, which will stress the need to support and promote women's entry into mathematics, sciences and technologies.	1987	One-day workshop planned for counselors of Departments of Education and Advanced Education and Training.
	Encourage employers, when discussing job exposures or job placements, to hire female students who are in non-traditional programs.	On-going	
To improve support services for students in all colleges.	Conduct a survey of the problems encountered by female students with regard to child care, financial assistance, use of support systems, discrimination, etc.	1987	Survey format to be completed by December, 1987.
	Conduct exit interviews for all female students who cancel or withdraw from any program. The results of these interviews will act as guidelines for future policy directions.	1987	Interview format to be completed by December, 1987.
	Establish support groups for female students who are single parents, mature students as well as students in non-traditional programs.	On-going	New student services policy stipulates support groups must be established where need exists for any one or all three support groups. Peer tutoring program established in Saint John.

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
iv) Teaching Programs and Aids			
<i>Department of Advanced Education and Training</i>			
To eliminate sexism in teaching materials and teaching practices.	Present at least one professional development session dealing with such topics as gender discrimination, sex stereotyping in course materials, and teaching practices to all instructors.	On-going	Video dealing with sexism in language purchased and being shown to staff of colleges and central office.
<b>c) Access to Training</b>			
<i>Department of Advanced Education and Training</i>			
To increase women's access to training.	Explore the use of distance learning and new technologies to deliver programs in order to enable rural women to participate.	1989	Study in progress — to be completed by June, 1988.
	Offer special programs, such as Career Orientation for Women, Demystifying Mathematics and Orientation to Trades and Technology, on a regular full-time and part-time basis.	1987	
	Work towards the establishment of child-care facilities for students at each of its institutions.	On-going	Child-care facilities exist in Campbellton, Bathurst and Dieppe and are under construction in Saint-John. Plans for Moncton and Miramichi. Needs studies planned for Woodstock, St. Andrews and Edmundston.
	Undertake a survey of the training needs and service needs of women who are not now using our institutions.	1987	First draft of survey completed.
To assist women who wish to make the transition from work in the home to work in the labour market.	Evaluate and update career orientation programs for women to ensure they promote the exploration of employment sectors, knowledge concerning oneself, knowledge about the current and future job market as well as learning basic skills required by the labour market.	1987	On-going



OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
To improve and monitor the department's response to the training needs of women.	Establish in each college an Advisory Committee on Women's Issues, composed of both staff and students. These committees would guide the colleges in their response to the needs of women in the colleges and communities and would report on a yearly basis on actions taken and results achieved.	1987	Seven out of nine committees now established (Miramichi, Saint John, Dieppe, Bathurst plus two others).
<i>Department of Labour</i>			
To enhance the employability of income assistance recipients, a large portion of whom are single mothers.	The Departments of Labour, Advanced Education and Training and Income Assistance will conclude negotiations with the federal government in the near future and will implement specific programs for social assistance recipients.	1987	Negotiations on the Social Assistance Recipients agreement have resulted in a federal-provincial agreement on enhancing the employability of Social Assistance Recipients. Programs are being offered by both orders of government under this agreement during 1987-88.
To identify training and employment needs of immigrant and visible minority women.	The Department of Labour, in cooperation with the Department of Advanced Education and Training, will research the particular needs of immigrant and visible minority women with respect to training and employment.  These departments will cooperate in assessing the demand for English as a Second Language training.  These departments will carry out an assessment of accreditation procedures and practices to ensure a results-oriented approach is utilized in the assessment of education and training acquired outside Canada.	1987-88	The department has just received approval to hire a researcher to carry out the necessary work to ensure all concerns will be addressed. It was anticipated that this person will be in place in the summer of 1987.  The Department of Advanced Education and Training is doing some work in the accreditation area.

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
	The Department of Labour will ensure that the special training needs of immigrant and visible minority women are taken into account in provincial employment development plans and those under Federal/Provincial Canadian Jobs Strategy program provisions.		
To encourage the private sector to hire, provide training and promote women in non-traditional occupations.	The Department of Labour, Advanced Education and Training and Commerce and Technology and the Women's Directorate, through their contacts with the private sector, will undertake an awareness program with employers in the province.	On-going	Various programs to be offered this year have targeted for women under employment development programs. The Women's Directorate was given the mandate to promote employment equity in the private sector. All four agencies include public awareness activities in any contact they may have with private sector employers.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

#### *Department of Advanced Education and Training*

To improve the baseline data on enrollments.

Collect data by gender on part-time as well as full-time enrollments in all our institutions.

1987

Data by gender for full-time and part-time enrollments now available.

#### *Department of Commerce and Technology*

To develop a statistical data-base including gender breakdown.

Produce a study of the number of women accessing departmental financial assistance programs.

On-going

New field being entered is a computerized information system to indicate breakdown of applicants by gender. As of April 1, 1987, new applications for funding under Small Industry Financial Assistance Program available by gender breakdown.

Produce a study of the number of women entrepreneurs in the manufacturing and processing sectors.

Nov. 1987

Survey completed, data being debugged.

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
<i>Department of Labour</i>			
To ensure the continued participation of women in proportion to their share of the labour force.	The Department of Labour will continue to monitor the participation of women in employment development programs.	On-going	Fiscal 86-87 — 41% of employees hired through all programs were women. This is comparable to the percentage of the labour force which is female.
To ensure the equitable occupational distribution of women participating in employment development programs.	The Department of Labour will analyze statistical records pertaining to employment development programs to determine the distribution of the resulting women's employment by occupational category. This information will be used to modify the design of employment incentives to the private sector resulting in equitable occupational distribution for women.	On-going	Breakdown by occupational category has been done.
	The Department of Labour will evaluate the concept of bridging positions to assist women in accessing upper-level administrative and managerial jobs in the private sector.		

#### IV. OTHER EMPLOYMENT-RELATED INITIATIVES

##### *Department of Labour*

To receive views of community and special interest groups on private pension plan reforms.	The Department of Labour will propose legislation respecting private pension plan reform, to initiate public discussion.	1987	The government introduced a bill on pension benefits during the 1987 session. It is anticipated the Act will be proclaimed January 1, 1989. It is further anticipated that unions will react quickly with respect to contract negotiations as the legislation has a two-year implementation phase and the unions are anxious to have some protections in place before 1991.
--	--	------	---



OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME	PROGRESS TO DATE
	<p>The legislation will provide eligibility for employees working part-time to join a pension plan after two years of service and provide for their benefits to be vested after two years of plan membership. The reforms proposed would provide entitlement to survivor's benefits upon the death of a spouse, such benefits not be to discontinued upon remarriage. The proposed legislation would not permit gender differentiation.</p>		
<p>To study and develop options for the implementation of equal pay for work of equal value.</p>	<p>The Department of Labour will continue to follow research and developments respecting equal pay for work of equal value in other jurisdictions and develop options for implementation.</p>	Ongoing	<p>This is an ongoing activity. The department continues and will continue to gather and evaluate information on equal value and pay equity.</p>
<p>To ensure that work environments are healthy.</p>	<p>The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission will continue to study and develop options for implementation of ergonomic standards for office automation equipment and workplaces.</p>	Ongoing	Ongoing activity.
<p>To ensure video display terminals (VDTs) are not adversely affecting operators.</p>	<p>The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission will continue to follow research and developments respecting low-level radiation emissions from VDTs and their health effects for operators, especially pregnant women.</p>	Ongoing	Ongoing activity.
<p>To receive views of the public, business community and special interest groups on proposed amendments to the <i>Employment Standards Act</i>.</p>	<p>The Department of Labour released a consultation document on employment standards. The department will take into account the advice of unions, industry and interested groups and individuals when proposing amendments to the <i>Employment Standards Act</i> to the Legislature.</p>	1986	<p>It is anticipated that the consultation process will be completed in the fall of 1987.</p>

This consultation document discusses:

- Continuing accrual of seniority during maternity leave and entitlement to maternity leave by an adopting mother.
- Equitable treatment of part-time and full-time workers with respect to vacations, paid public holidays and weekly rest periods.
- In the case of part-time work, payment in lieu of notice of termination made to employees in two weekly installments and changes to the federal Unemployment Insurance Act.
- After employment termination, payment of outstanding wages within 12 calendar days to reduce the potential of losses due to bankruptcy and insolvency. In such cases, a deemed trust provision is proposed for inclusion under the *Employment Standards Act* to protect employees' wages.

---

## V. FUTURE PLANS

The Department of Education has prepared a Plan of Action for both the anglophone and franco-phone sides of the Department. The commitments made in the Plans of Action from the Departments of Advanced Education and Training, Commerce and Technology and Labour are being implemented.



---

**Progress Report**  
**Submitted by Quebec**

November 1987



## INTRODUCTION

The Canadian First Ministers adopted a *A Framework for Economic Equality for Canadian Women* at their annual conference in November, 1985. The document, prepared by Ministers Responsible for the Status of Women, indicated the fields in which the federal, provincial and territorial governments could collaborate to improve access by Canadian women to the labour market.

After studying various facets of the labour market as it pertains to Canadian women, the Ministers Responsible for the Status of Women reiterated the commitment of their respective governments to implement the *United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. They advocated the full and equal participation of women in the Canadian economy and promised, on behalf of their governments, to achieve economic equality for women in Canada. Among other things, this goal can be achieved through equality on the labour market, i.e. equality of access to employment, equal opportunities, equality in terms of treatment, remuneration and working conditions, and equality respecting job-related benefits.

According to the Ministers' report, although women are guaranteed equality under Canadian legislation, systemic obstacles continue to hinder their attainment of economic equality. Governments must intervene to eliminate such obstacles, through policies and programs in a wide variety of fields such as vocational training and education, child care services, maternity leave and benefits, parental leave, affirmative action and equal opportunities in the realm of employment, equal pay for work of equal value, access to credit, job-related fringe benefits (for part-time wage earners, among others), pension reform, the adaptation of manpower, participation in the decision-making process, and services for the victims of violence.

After reviewing the economic advantages of measures aimed at equality, the report proposed a two-fold strategy to enable women in the labour market to achieve equality, i.e. through improved access to the labour market, with special emphasis on training, and through equality in the labour market, affecting, among other things, parity in terms of fringe benefits and pensions, remuneration and the financing of child care.

By adopting this report, the First Ministers displayed their willingness to make a concerted effort to achieve economic equality for Canadian

women. From the outset, it was understood that each government would elaborate its own strategy; Ministers Responsible for the Status of Women were asked to assume this responsibility.

First, the Ministers agreed to elaborate a detailed strategy in order to tackle special problems women encounter when attempting to acquire vocational skills. Vocational training and advanced training are often the only choices open to women wishing to improve their employment prospects. In 1986, the Ministers Responsible for the Status of Women prepared a new document entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* adopted by the annual Canadian First Ministers' Conference in November, 1986.

The document first examined the main obstacles faced by women wishing to obtain adequate vocational training, then proposed a series of measures designed to achieve equality in education and vocational training in every province and territory. The measures provided a framework for intervention to guide various governments in defining their own strategies, according to their priorities and resources. The framework covered altering stereotyped attitudes, improving educational and vocational guidance, developing initiatives in non-traditional fields, increasing awareness in the vocational training sector, adapting training programs and teaching aids, improving access to training, and following up on progress through the collection and evaluation of relevant data.

Moreover, the report proposed a number of policy directions concerning intergovernmental cooperation. The First Ministers requested that a federal-provincial-territorial conference be held, involving Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Employment, to begin implementing measures advocated in the framework for intervention.

They also requested that the Council of Ministers of Education assess progress in implementing measures aimed at achieving equality in education and vocational training. The First Ministers asked Ministers Responsible for the Status of Women to report on progress made in 1987 at the November, 1987, conference. This report outlines what has been accomplished this year and future prospects.



## I. THE YEAR IN REVIEW

In 1985, the Ministère de l'Éducation published its three-year plan of action respecting the status of women, most of which was incorporated into the first overall governmental plan of action respecting the status of women (1986-1987), adopted in 1986. The same procedure was followed with regard to the 1986-1987 plan of action respecting the status of women put forward by the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. The Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, which is also involved in adult education in Quebec, contributed many programs and activities in the overall 1986-1987 governmental plan of action respecting the status of women.

### a) Education and Vocational Training

The review of the implementation of the 1986-1987 plan of action outlines the realization of many projects in the realm of basic and vocational training for women of all ages. The goal is to attain equality in education and training for such women, which entails remedying persistent inequalities in some areas and catching up in others.

Projects centred primarily on:

#### i) The elimination of sexism in school teaching materials and the elimination of sexist teaching practices

—The Ministère de l'Éducation is now preparing a guide and elaborating an awareness campaign on sexism in school teaching materials for elementary and secondary school staff and parents. It is also preparing a guide for textbook publishers on ways of avoiding sexism. The department is providing school boards with the guide *Pareille, pas pareils*, aimed at eliminating sexist stereotypes at the pre-school level.

—The Collège de Rosemont is elaborating a proposal for a policy on eliminating sexism from educational policies and practices in CEGEPs.

#### ii) Encouraging young women to participate in non-traditional sectors

—The Minister for the Status of Women, in collaboration with the Ministère de l'Éducation and the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, is directing and financing a study of the factors which prevent young women from

participating in non-traditional training programs.

—The Ministère de l'Éducation has conducted two studies aimed at describing the characteristics of women of all ages who choose non-traditional fields. The Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science is studying problems related to access for young women to post-secondary education and, particularly, to the sciences.

—The Ministère de l'Éducation has prepared teaching material – i.e., a video, a teacher's handbook and a participant's workbook – designed for advanced training sessions for young women receiving training in non-traditional fields. Fifty training sessions have been organized for secondary school staff, attended by about 500 people in 1986-1987. The program will be maintained in 1987-1988.

—The Ministère de l'Éducation and the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science have developed programs designed to increase awareness among young women and school staff – e.g., biographies of women working in non-traditional sectors, a pool of speakers on non-traditional sectors, a pool of speakers on non-traditional jobs, a brochure entitled *À chacun son métier*, and a folder on non-traditional trades and professions – to promote access for women to post-secondary education. These programs stress the need for young women to broaden their vocational choices. Documents such as *Explorons de nouveaux espaces* are still being distributed.

—In 1986, the Minister for the Status of Women established the Irma Levasseur prize, to highlight the achievements of young women in the field of science, whether through scientific leisure activities or science fairs.

#### iii) Recognition of Formal Training and Experience

—The Ministère de l'Éducation continues to offer services related to the recognition of formal training and a number of services related to the recognition of experience, e.g., placement tests, equivalent rating of Secondary V programs and so forth, and this year has developed new methods of identifying and recognizing experience, e.g., a simplified portfolio, an evaluation interview grid, and methods for evaluating experience in various areas of vocational training. It has also

introduced the guide *Point tournant*, designed to encourage women to identify and have their experience recognized in order to resume their studies or return to the labour market. The Ministère de l'Éducation is financing a study being carried out by the Canadian Adult Education Institute, which centres on the skills and experience of women in the home.

- In many CEGEPs, experiential learning assessment services are available under a number of vocational programs, using a portfolio method. Such assessments are being pursued in CEGEPs; tests are being developed in the vocational sectors and in various general training disciplines.
- The Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu is testing methods for recognizing vocational skills, i.e., experiential learning assessments related to the labour market, aimed at three groups of women, including those wishing to re-enter the labour market. Moreover, the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu is providing funds to the Canadian Adult Education Institute to finance a project designed to enable women's groups to help their members have their experience recognized when they resume their studies or return to the labour market.
- The Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration is offering services to immigrants related to the recognition of formal training received abroad, e.g. an equivalent rating of such training in the Québec education system, and is developing a system for issuing equivalent ratings by course content for three secondary school subjects – mathematics, chemistry and physics. Furthermore, it is authenticating and validating foreign work certificates in the construction trades and is helping immigrants enter the Québec education system or the labour market.

iv) Access to adapted transitional, general training and vocational retraining and advanced training programs

- The Transition-Travail program run by the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, designed to help women return to the labour market or resume their studies or both, is currently offered at the secondary school and CEGEP level, in collaboration with the Ministère de l'Éducation and the Ministère de

l'Enseignement supérieur et de la Science respectively. Approximately 3,400 women will participate in the program in 1986-1987.

- Women under age 30 receiving social aid or who are the heads of single-parent families have access to a number of general training programs (school makeup courses, resumption of post-secondary studies) or vocational training programs (on-the-job training sessions). The number of women admitted to on-the-job training sessions in each region of Quebec must be proportional to the percentage of women under age 30 receiving social aid. The Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu manages the programs, which involve other departments.
- Vocational training is available to women entrepreneurs under a program providing advanced training to the managers of small and medium-sized businesses, run by the Ministère de l'Industrie et du Commerce and the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.
- Fourteen external manpower services (SEMOs) are reserved specifically for women; they are financed by the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu and are intended for women experiencing problems in entering the labour market. About 2,000 women participate in the programs every year.
- Quebec women can choose the Réintégration-femmes option of the vocational integration program, part of the Canadian Jobs Strategy, covering employment and vocational training. Moreover, women are a high-priority target group under the Canadian Jobs Strategy.
- Under the on-the-job training option of various programs which are part of the Canadian Jobs Strategy and which are covered by the recent Canada-Quebec agreement, Quebec women can take advantage of the following programs or specific measures:
  - under training programs which prepare for employment:
    - initiation to non-traditional trades at the secondary school and CEGEP level; in 1986-1987, 315 women will participate in this program;
    - access to careers in technological fields (CEGEP level); in 1986-1987, 60 women will participate in this program;



- four training projects which prepare for employment, aimed specifically at women; in 1986-1987, more than 240 women will participate in this program.
- under training programs which prepare for vocational training:
 

In 1986-1987, negotiations were carried on with the Canada Employment and Immigration Commission concerning the operation of the following programs:

  - completion of the high school diploma (secondary school level);
  - upgrading (secondary school level);
  - preliminary training leading to technological training (CEGEP).
- under full-time vocational training programs, a number of places have been reserved for women in non-traditional options.
 

The Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu manages all of these programs, which involve the Ministère de l'Éducation or the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, depending on the level of training.
- The Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has undertaken a study of current basic and vocational training programs in order to discern problems immigrant women are facing and to propose solutions to these problems.
- The Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has asked the federal government to broaden or modify, or both, eligibility criteria for access to French courses in the Centres d'orientation et de formation pour immigrants (COFIs), to enable women who are not destined for the labour market to take advantage of them. It has also asked that immigrants who have been sponsored (mostly women) be able to benefit from training allowances. A special project involving child-care expense allowances for pre-schoolers has enabled a number of women to take part-time French courses. The department is preparing a brochure in several languages which explains to immigrant women various ways in which they can learn French and support services related to these courses.

—The Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation offers women farmers a specific training program designed to make them aware of the important role they play and their rights, to help them better carry on their occupation and to promote vocational training for women farmers. Depending on needs, the program can be followed full-time or part-time. Moreover, the department also offers women working with women farmers' unions, about 150 women, a leadership training program. Every year, 90 women can participate in training sessions under the program: two 2-1/2 day sessions are currently offered and a third session should be added soon.

The department is also studying various ways of enabling greater numbers of women farmers to obtain agricultural vocational training. It is informing women farmers of the courses available to them in each region of Quebec. The Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation is subsidizing research on the training needs of young women farmers.

#### **b) Fields Related to Education and Vocational Training**

Many projects were completed in 1986-1987 in fields related to education and vocational training, such as support measures to facilitate access to information, and measures to enable trainees to use skills acquired through training on the labour market.

i) Access to equality programs (PAEs) in the parapublic, municipal and private sectors were launched and will be implemented over a period of three years.

In 1986-1987 and early 1987-1988, a number of pilot projects were instituted under the three-year plan. Agreements were signed with private-sector firms covering 10 of the 20 projects planned. In the municipal sector, four projects are under way and four others should start this year; the ultimate goal is to carry out 12 projects over three years.

In school boards (part of the parapublic sector and attached to the Ministère de l'Éducation), three projects are currently under way; between 6 and 10 new projects should start next September. It is hoped to carry out 30 projects over three years. In CEGEPs and universities (attached to the

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science), four projects are now under way and between five and 10 other projects should begin in September 1987. As is the case with respect the Ministère de l'Éducation, the goal is to conduct 30 projects over three years.

In the network of the Ministère de la Santé et des Services sociaux, access to equality programs for working women have been included in the collective agreements just signed with the three major labour unions which represent these women. Between 11 and 24 projects included under the three-year plan should be launched in 1987-1988.

ii) Child care services are being further developed. In 1986-1987, the budget of the Office des services de garde à l'enfance was increased 12.9% in relation to the preceding year. The funds are being used to finance the 36,000 places available in recognized child-care facilities and to provide financial assistance to some of the parents whose children receive services there. Moreover, Quebec finances 20,000 places in the schools. In 1986-1987, tax deductions for child-care costs were modified; such deductions with respect to children under age six increased, while those for children between six and 12 decreased slightly. Deductions for children over 12 were eliminated.

The Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, in collaboration with the Office des services de garde à l'enfance, is currently studying the specific problem of child care on farms. A report on child care needs on farms is being distributed.

In 1986-1987, the Minister for the Status of Women set up a task force to review policy directions and the methods of financing child-care services in Quebec. The task force submitted its report in June, 1987.

iii) Pursuant to section 19 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*, which guarantees equal pay for equivalent work, individual complaints are being followed up. Moreover, studies and research are being conducted in this field, e.g., an investigation of remuneration, a comparative study of current legislation and possible solutions.

iv) A job-creation program specifically for women is being carried out. Under the Job Development program of the Canadian Jobs Strategy, Quebec has had \$2.5 million earmarked to assist women in entering non-traditional trades.

## **II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION**

Under its 1986-1987 overall plan of action respecting the status of women, the Quebec government elaborated a three-year plan and a plan of action for 1987-1988, covering all sectors connected with the status of women. A major portion of these plans deals with equality in education, employment and guaranteed income programs. Moreover, the Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu have also adopted specific plans of action respecting the status of women.

### **a) Changing Attitudes**

Changing attitudes entails, among other things, eliminating sexist stereotypes wherever they are found. Such stereotypes must be overcome in the media and in advertising; it is essential to eliminate them from teaching material. The Quebec government intends to pursue this important objective in the coming years. The Ministère de l'Éducation has already carried out, or is carrying out, a number of projects. Other projects will ensure that, from the outset, children develop a non-sexist view of the world and an egalitarian view of the role of men and women in society. Among the methods to be used, mention should be made of the distribution among school textbook publishers of a guide to eliminating sexism and the distribution among secondary school staff of material respecting the organization of an information campaign on non-traditional careers.

### **b) Education and Training Programs**

With regard to education and training programs, the Quebec government wishes to ensure that women of all ages in Quebec can obtain, at all levels of the education system, the training necessary to obtain remunerated employment, thereby achieving financial independence as men do.



### i) Guidance and Counselling

To better prepare women of all ages for changes in the work world and to enable them to fill more satisfying, better-paid jobs, the government will introduce measures to encourage Quebec women to diversify their vocational choices. Emphasis will be placed on non-traditional sectors, especially those related to the sciences and technology, and on access for women to post-secondary studies.

The main measures will centre on the production of folders, brochures and videos on school and vocational guidance and on making counsellors in guidance services aware of the various parties involved in vocational training, such as the Commissions de formation professionnelle in the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, school boards (Ministère de l'Éducation), CEGEPs and universities (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation), regional or local reception and referral services (Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Ministère de l'Éducation, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science), and the Service d'évaluation et de référence scolaire et professionnelle of the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

Specialized counselling services for women will be maintained within programs or services reserved for them, e.g., the Transition-Travail program, the Initiation aux métiers non traditionnels program, the Accès aux carrières technologiques program and External Manpower Services (SEMOs) for women.

### ii) Training and Apprenticeship in Non-traditional Sectors

Various programs enabling women to more readily enter various employment sectors or to obtain non-traditional training will be maintained:

—training in preparation for employment:

- initiation to non-traditional trades (secondary schools and CEGEPs);
- access to careers in technological fields (CEGEPs).

—training in preparation for vocational training:

- completion of the high school diploma (secondary schools; as many as 270 women can participate in this program in 1987-1988);

- upgrading (secondary schools; as many as 60 women can participate in the program in 1987-1988);
- preliminary training in preparation for technological training (CEGEPs; as many as 32 women can participate in the program in 1987-1988).

A percentage of places in full-time vocational training programs in non-traditional sectors will still be reserved for women.

### iii) Apprenticeships

The National Institutional Training Program which has just been signed provides for apprenticeships in training institutions. Quebec has agreed to take the measures necessary to foster access for target groups, including women, to these courses. Moreover, work is under way to elaborate a Quebec apprenticeship policy; the government will endeavour to take into account women's concerns in the policy.

### iv) Teaching Programs and Educational Material

To ensure that women of all ages receive educational services adapted to their needs, the Quebec government plans to exercise greater vigilance so that women's needs are taken into account when education policies are elaborated and educational services are implemented. To this end, it will encourage women to participate in various bodies such as the regional education-manpower round tables which bring together, among others, regional representatives of the three major networks providing adult education services, i.e., the Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

Programs offered exclusively to women already take into account the special needs of women, in terms of their form and content. In 1986-1987, the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu further pursued this adaptation by regrouping most programs intended for women. Together, these programs form a sequence of interventions for women in vocational training; they establish links between the programs and facilitate transfers between the following programs:

—Transition-Travail;

—completion of the high school diploma;

—upgrading;

—training in preparation for training in technological sectors.

Under the National Institutional Training Program, the Quebec government has arranged for increasingly large budgets to be earmarked for custom training. This type of training in educational institutions makes it possible to design and organize training programs based on an accurate assessment of training needs in a given situation. In 1987-1988, one of the criteria which makes it possible to establish priorities by sector of economic activity for the purchase of custom training is the existence of target groups in this sector. In this respect, women are an important target group.

It should also be emphasized that teaching material designed for businesswomen is also being adapted within the framework of workshops for starting businesses offered to women entrepreneurs by the Ministère de l'Industrie et du Commerce.

### **c) Access to Training**

The Quebec government is concerned with facilitating access for women to education and vocational training; it is striving to ensure that equal numbers of women and men enrol in all types of educational programs. The government is aware of the obstacles women encounter when undertaking or completing their studies. It has already taken steps to facilitate access for women of all ages to all types of training and intends to pursue the implementation and development of such measures.

#### **i) Recognition of Experience and Vocational Skills**

The Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, the Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation and the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, the main departments concerned with education and vocational training in Quebec, are already developing procedures and services related to the recognition of training and experience. Many projects focus on experiential learning assessments to enable applicants to resume secondary school studies (Ministère de l'Éducation) or CEGEP or university programs (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science). The Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu is testing methods for recognizing vocational skills, i.e., experiential learning assessments in anticipation of the applicant's entering the labour market.

For a long time, CEGEPs and universities in Quebec have been developing policies which recognize the value of relevant experience. Every year, many women are admitted to post-secondary programs on this basis, although they do not have the diplomas normally required for admission to CEGEPs (high school certificate) or universities (diploma of collegial studies).

The specific needs of women with regard to experiential learning assessments are being examined closely by all concerned parties, which are aware that such recognition is one of the most efficient ways of facilitating the integration and rapid advancement of women in training programs or in jobs.

#### **ii) Financial Assistance and Allowances**

The signing of agreements between Quebec and the federal government in the field of vocational training (the Canadian Jobs Strategy and the National Institutional Training Program) has enabled Quebec women to register in programs under the Canadian Jobs Strategy, including training options in educational institutions, and to obtain training allowances and the reimbursement of certain costs, such as child-care and transportation expenses. Moreover, these women may take advantage of Unemployment Insurance benefits if they are eligible for them. The Canada-Quebec agreements also enable women who register in Quebec's Transition-Travail program to obtain training and special allowances.

The Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation has undertaken to inform women farmers in each region of the financial assistance available to them and to other categories of women wishing to resume their studies.

Moreover, the Quebec government provides financial assistance to parents whose income falls below a given threshold, to pay for child-care expenses. In late October, 1986, the maximum daily allowance was raised to \$10.50 and net household income entitling a family to assistance was also raised. Quebec increased the maximum deduction for child-care expenses for pre-schoolers for the 1986 and subsequent taxation years, from \$2,000 to \$3,510 per child.

The Quebec government's student loan and scholarship plan provides many women with substantial financial support, thus enabling them to continue their studies. Without such financial assistance, a number of women would have to abandon their studies. Recent changes in methods



of calculating assistance have enabled more than 2,000 married women to obtain loans each year.

Under an assistance program to enable immigrants to learn French, the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration is providing financial and technical assistance to non-governmental agencies to organize French classes for women, the illiterate and ethnic minorities. The program also provides for financial assistance for child-care expenses incurred for pre-schoolers.

### iii) Foreign Diplomas

The Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, under an agreement reached with the Ministère de l'Éducation, issues certificates attesting the equivalent rating in Quebec's education system of a wide variety of foreign diplomas. Moreover, the department, in collaboration with the Ministère de l'Éducation, is developing a system for establishing the equivalent rating of secondary school studies completed abroad and programs in Quebec, based on course content, primarily in the fields of mathematics, chemistry and physics.

The Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration also authenticates and validates foreign work certificates in construction trades, to enable applicants to take vocational qualifying examinations set by the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu and obtain their papers.

### iv) Flexible Timetables

Wage earners can enroll part-time in several programs offered in Quebec, including, for example, the Quebec retraining and advanced training program. The same applies to custom training programs covered by the National Institutional Training Program.

Under many programs, educational institutions offer training timetables adapted to the needs of adults, e.g., intensive courses, evening or weekend courses.

### v) Language Courses

In Quebec, immigrants wishing to enter the labour market can take French courses in the COFIs. Moreover, the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offers various part-time courses, held in the daytime, the evening and on weekends. Some of the courses are intended for specific groups, such as secretaries, domestic

workers or health workers, while others are intended for women in the home or women who immigrated some time ago but, for a variety of reasons, did not take French courses when they arrived in Quebec.

The department also wishes to implement courses for immigrants claiming refugee status.

Migrants from other provinces or territories can take language courses in Quebec under the National Institutional Training Program. These courses generally focus on language needs related to employment.

### vi) Publicizing Programs

Most government departments publish brochures on the programs they offer; the brochures are published in French and are usually translated into English. They are distributed by educational institutions, the Commissions de formation professionnelle, Travail-Québec centres, regional or local Accueil-Référence services and Communication-Québec offices.

Some departments, such as the Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation and the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, publish information documents aimed at specific clienteles. For example, the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has published a brochure in several languages explaining to immigrant women the language courses and related support services available to them. The Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation has widely publicized its Femmes en agriculture program among women farmers throughout Quebec.

### vii) Courses in Remote or Northern Regions

All regions of Quebec have elementary and secondary schools and CEGEPs. In remote or northern regions, such as the Abitibi-Témiscamingue and Saguenay-Lac Saint-Jean regions, institutions have endeavoured to seek out their clienteles. They provide training under a number of programs in permanent off-campus centres or in temporary facilities designed to satisfy specific needs.

Distance education, especially through correspondence courses, enables many people to obtain general or vocational training; a number of target clienteles are provided with courses adapted to their specific needs, e.g., women farmers. The Ministère de l'agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, in collaboration with the Direction



des cours par correspondance of the Ministère de l'Éducation, has elaborated 10 vocational training courses in agriculture. Women comprise nearly half of the students taking these correspondence courses.

The Université du Québec is unique in the province in that it provides university courses in several regions through its constituent campuses. In remote regions, it reaches even more students through Télé-Université. Such student can take advantage of individualized distance education courses in many fields.

#### viii) Courses in Preparation for Training and Transitional Programs

Quebec women can take advantage of numerous programs or services which facilitate access to vocational training or the job market, or both. The following programs have been mentioned elsewhere in this report:

- Transition-Travail (secondary schools and CEGEPs);
- completion of the high school diploma (secondary schools);
- upgrading (secondary schools);
- training in preparation for training in technological fields (CEGEPs);
- access to technological careers (CEGEPs);
- initiation to non-traditional trades (secondary schools and CEGEPs);
- training programs in preparation for jobs for women;
- on-the-job training for social aid beneficiaries under age 30;
- school makeup courses for social aid beneficiaries under age 30 and the heads of single-parent families (secondary schools);
- resumption of post-secondary studies by the heads of single-parent families (CEGEPs);
- external manpower services (SEMOs).

Moreover, school boards, COFIs and Organismes volontaires d'éducation populaire (OVEPs) also provide literacy services.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

The Ministère de l'Éducation and the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science update statistics on enrollment in various courses and training programs which take into account the sex of students. Thus, such data make it easy to assess the participation of women.

Vocational training programs offered at all levels by the Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, and the Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation are evaluated and updated periodically, according to changing needs in the labour market and technological changes.

### IV. FUTURE PLANS

Quebec government initiatives concerning vocational training for women are expanding rapidly. Many projects are recent and are still being developed or implemented; others are being consolidated. In the coming years, the government will focus on the consolidation and harmonization of various measures it has adopted to enable women of all ages to achieve equality in education and vocational training. The elaboration by the Minister Responsible for the Status of Women of a three-year plan and of annual plans of action with respect to the status of women is an excellent way to ensure that this undertaking succeeds. Several sectoral departments have also adopted annual or three-year plans of action to deal with the status of women.

In particular, the Quebec government intends to carry out a plan of action it is now preparing for the recognition of experience and vocational skills. The plan of action will set forth coordinated measures to be implemented by various departments concerned with adult education, i.e., the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, the Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation and the Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

The government also intends to develop a plan of action covering the participation of women in scientific and technological fields. A committee

comprising representatives of the Ministère de l'Éducation, the Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, the Secrétariat à la condition féminine, the Conseil du statut de la femme and women's groups was set up to carry out this project.

The Quebec government will participate actively in the joint Canada-Quebec committee responsible for overseeing the Canada-Quebec agreement covering the Canadian Jobs Strategy and training in educational institutions offered under the National Institutional Training Program. The joint committee has been assigned the task of analyzing the impact of eligibility criteria under the Canadian Jobs Strategy on access to training in educational institutions, especially for women. Quebec does not want such criteria to prevent women from acquiring the training they need.

To further facilitate the integration of immigrants, especially women, the Quebec government wishes to increase access to French courses. To this end, it will insist that the federal government relax eligibility criteria to Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFIs), making the French courses they give available to people not seeking employment. Moreover, it will pursue efforts to ensure that immigrants with sponsored status, most of whom are women, can receive training allowances.

Quebec also wishes to improve the living conditions of social aid recipients and heads of single-parent families. Special attention is given to women in these situations, with a view to enabling them to progressively become economically self-sufficient. It intends to maintain and improve its programs to increase employability of social aid recipients and heads of single-parent families. The objective of several of these programs is to facilitate return to studies and, consequently, access to further vocational training. Quebec will continue analyzing the problems experienced by these people in order to remove the obstacles they encounter when they want to resume their studies.

The Quebec government will continue to develop integrated training programs adapted to the needs of women farmers, to enable them to obtain vocational training. It will also pursue its efforts to make training programs more readily accessible to women farmers and to make financial assistance available for that purpose.

Moreover, the Quebec government plans to continue the implementation of its voluntary affirmative action programs in the parapublic, municipal and private sectors, a very important phase of its three-year plan and its 1987-1988 plan of action respecting the status of women.

To conclude, the Quebec government has already undertaken studies on the relationships between and consequences of the various types of work arrangements on the life of women. It plans to examine the situation of the female labour force in relation to the labour standards and conditions that prevail on the labour market. Although vocational training is not directly involved in these analyses, which stem from government preoccupations with the reconciliation of family and vocational responsibilities, it is a complementary factor. Access to the labour market by women must be made easier so that they can take advantage of the training they receive.

---

**Progress Report**  
**Submitted by Ontario**

November 1987





## I. EXECUTIVE SUMMARY

The province of Ontario welcomed the opportunity for inter-governmental cooperation on the promotion of equality in education and training for women. In response, some Ontario programs have been expanded and others initiated. The broad umbrella of employment equity, which includes many of the initiatives proposed in the consensus paper, has been encouraged both within the Ontario public service and with employers in the broader public sector and private sector.

Beginning with its own workforce, each Ontario ministry is required to have an employment equity program. The government also works cooperatively with both the private sector and broader public sectors to encourage the development of employment equity programs through financial incentives, educational seminars and cooperatively produced employment equity materials.

To challenge stereotypical attitudes held by girls and young women, a concerted effort is being made to avoid language references in school curricula and resources which perpetuate sex-role stereotyping. A play for children, *Girls Can! Boys Can!*, which countered views of gender-based limitations, toured Ontario in 1987. Open Doors and Pathmakers provide positive role models for students by linking girls with women in non-traditional trades and training programs. Posters, booklets and films have also been produced, as have publications aimed at encouraging women's participation in training programs.

The government has encouraged counselling to be a part of a wide variety of training programs. Ontario Basic Skills, Ontario Basic Skills in the Workplace, FUTURES, and Business Ownership for Women all provide counselling to large numbers of women. Special efforts are being made to ensure that all counselling services, such as the Youth Employment Counselling Centres and the Ontario Help Centres, are free of gender bias.

To promote the participation of women in non-traditional training and apprenticeship, the government is undertaking a joint review with the federal government with a view to recommending measures to increase the participation of target-group members, notably women, in apprenticeship training. The Ontario government will be introducing measures to increase women's participation in apprenticeship in the skilled trades. Over the long term, it is anticipated that the number of women

who will participate in the skilled trades will compare to the number that are now in many of the professions. More female industrial training consultants are being hired to raise the profile of apprenticeship programs to potential apprentices and employers. A Special Projects Fund provides grants for innovative approaches to training for women.

To promote a learning environment conducive to education equity, the government has extended funds to 1989 to encourage the implementation of affirmative action/employment equity programs in the school boards. Ontario Skills offers an incentive fund to employers to lower the direct costs of job-related training undertaken by a firm.

Efforts continue to be made to improve teaching programs and aids. *Circular 14* is an annual publication that provides a list of texts which are free from biases towards members of target groups, for use in Ontario schools. A 24-point action plan has been undertaken to renew the teaching of science in kindergarten through Grade 6. The program gives special encouragement to girls in science studies. The new Institute for Skills Training is scheduled to start this year. The Institute will work in partnership with business, labour and educators to develop sophisticated training products, services and techniques.

The Ministry of Skills Development has instituted an Access Policy Unit and an Access Programs Unit to examine barriers to training for members of target groups and to offer remedies.

To assist persons facing financial barriers to training, special support allowances are available under Ontario Basic Skills, Ontario Basic Skills in the Workplace, Ontario Skills and Trades Updating to defray costs for child care, transportation and accommodation.

Progress is also being made in the area of accreditation. The Ontario Women's Directorate and 12 ministries funded the first phase of a government review of entry requirements for professions and trades as part of a study to determine which requirements may act as barriers for members of ethnic and minority groups who have obtained their qualifications abroad. The second phase is now underway with a budget of \$1 million and it is scheduled for completion in the fall of 1988.

The problem of awkward scheduling for educational and training programs is being addressed by Modular Training, provided under the apprenticeship system to allow trainees to progress at their own personal rate of learning. The

Independent Learning Centre allows people such as homemakers and working mothers to study at their own pace, using modular study packages.

Ontario Basic Skills and now Ontario Basic Skills in the Workplace have become extremely successful programs, providing basic skills upgrading, including literacy, numeracy and language training for adults. Many of the students are sole-support parents. The Special Projects Fund also assists in the development of language components in training for immigrant and native women.

In recognition of the importance of marketing, funds are provided to colleges to market preparatory training courses for women interested in entering non-traditional occupations.

To ensure that government training programs are accessible to people in the North, FUTURES is provided on reserves to native youth. A special effort is made in the marketing of Ontario's Training Strategy in the North and in other rural and isolated areas of the province. Northern Ontario High School Program on Science and Technology is a new initiative to encourage senior high school students to consider science and/or technology training at Lakehead and Laurentian Universities. One-third of the eligible students must be women. Contact North provides education and training opportunities for women through the creation of local access sites throughout Northern Ontario.

Many of the programs already referred to also offer a wide variety of pre-training and bridging programs. Ontario Basic Skills has been a crucial program for many women, allowing them to pick up basic literacy and numeracy skills and putting them in a position to undertake further skills training. In addition, the Co-operative Education and Transition-to-Employment Incentive Fund bolsters education and transition-to-employment programs run by school boards.

Data collection and evaluation is another component of most of these programs. FUTURES, Ontario's Training Strategy and the Apprenticeship Program all collect comprehensive data. The Access Policy Unit of the Ministry of Skills Development monitors all youth, adult and apprenticeship training data to ensure increased access by women and other under-represented groups.

## II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

### a) Changing Attitudes

#### *Employment Equity Consulting Services* (Ontario Women's Directorate)

- Assists private, public and broader public-sector employers in the development of employment equity programs;
- Develops a variety of technical assistance materials and publications.

#### *Experience '87: Summer Student Employment Project* (Ministry of Skills Development)

- New program initiated in 1987 to provide opportunities for college/university students to work with school boards across the province on a provincial project in support of the school boards' employment equity activities.

#### *Achieving Employment Equity Workshops* (Ontario Women's Directorate)

- 2-1/2 day employment equity practitioners' workshops held regularly by the Ontario Women's Directorate.

#### *Employment Equity Resource Network* (Ontario Women's Directorate)

- Workshops for employment equity personnel in the private and broader public sectors.

#### *Employment Equity Awards Program* (Ontario Women's Directorate)

- Annual event to recognize trendsetters in employment equity.

#### *Change Agent Projects* (Ontario Women's Directorate)

- Consultants working in conjunction with specific companies and others to produce an innovative employment equity project or tool. Completed and current projects are with the following:
  - Oshawa Group
  - Consumers' Gas
  - Sentinel Paving Construction



- Suncor
- Canadian Manufacturers Association
- Westinghouse (X2)
- National Association of Women in Construction
- Canadian Auto Workers
- University of Western Ontario

*Open Doors* (Ontario Women's Directorate)

- Role-modelling program for secondary school students, linking women in non-traditional occupations with students.

*Pathmakers* (Ontario Women's Directorate)

- Linking young women in non-traditional areas of study in colleges and universities with students in secondary schools.

*Children's Theatre Program*  
(Ontario Women's Directorate)

- A musical play for children which countered stereotypical views and expectations and toured 24 cities in Ontario.

*Technical Papers* (Ontario Women's Directorate)

- Implementation guides for employment equity and information on various components of employment equity and pay equity;
- Employment Equity Work Book* jointly published with Canadian Manufacturers Association.

*Community Grants Program*  
(Ontario Women's Directorate)

- Support for community projects of benefit to women; allocation to education and employment projects and targeting of multicultural initiatives.

*Resource Materials*  
(Ontario Women's Directorate)

- Posters, booklets and films have been produced and distributed;
- Publications aimed at encouraging women's participation in training programs, in areas of youth, adult and apprenticeship training.

*Ontario Public Service Employment Equity*  
(Ontario Women's Directorate)

- Each Ontario ministry is required to have an employment equity program to promote women's advancement in the public sector.

*Broader Public Service Employment Equity*  
(Ontario Women's Directorate)

- The Ontario Women's Directorate coordinates a program to fund the development and implementation of employment equity programs and to hire employment equity coordinators in the broader public sector.

**b) Educational and Training Programs**

*Ties to Business and Industry*  
(Ministry of Education)

- Assists schools to initiate or expand locally designed programs intended to strengthen existing ties and develop new links between business/industry and schools.

*Access Policy Unit*  
(Ministry of Skills Development)

- Improve access to training and employment for women encountering employment barriers by liaising internally and with other government and external bodies on access-policy matters.

**i) Counselling**

*Computer-Assisted Job Search and Career Planning* (Ministry of Education)

- The Student Guidance Information System (SGIS) is an automated career guidance system, available in French and English, to students from Grade 7 and up. Information is free from sex-role stereotyping. This system is being expanded to help students explore the various steps in a job search.

*Business Ownership for Women*  
(Ministry of Industry, Trade and Technology)

- Series of seminars on the fundamentals of starting businesses. Co-sponsoring of regional conferences on women entrepreneurship.

*FUTURES* (Ministry of Skills Development)

- Providing disadvantaged young people with counselling, basic life skills and work placements to enhance their skills and employability.

*Ontario Basic Skills*  
(Ministry of Skills Development)

- Providing basic skills upgrading for adults. Life skills and job-readiness counselling are a part of the program. The majority of participants are women.

*Ontario Basic Skills in the Workplace*  
(Ministry of Skills Development)

- Providing essentially the same services as Ontario Basic Skills but offered in the workplace or other site convenient to trainees. Sponsored by unions, employee associations, employer associations or employers.

*Youth Hotline* (Ministry of Skills Development)

- Providing information to the public on employment programs and services for youth throughout the province.

*Ontario Help Centres*  
(Ministry of Skills Development)

- Providing employment counselling and job-readiness assistance to unemployed adults.

*Youth Employment Counselling Centres*  
(Ministry of Skills Development)

- Community-based employment counselling centres for disadvantaged youth.

*Training Hotline* (Ministry of Skills Development)

- Providing information and referral to the public on training services to adults throughout the province.

*Employment Support Initiatives*  
(Ministry of Community and Social Services)

- Offering intensive pre-employment counselling and job search/placement assistance to single parent, social assistance recipients entering the labour market.

*Preparation for Independence*  
(Ministry of Community and Social Services)

- Assisting independent youth to prepare for employment through life skills training, supportive counselling, referrals to existing employment services, etc.

*Youth Employment Preparation Program*  
(Ministry of Community and Social Services)

- Providing counselling and job search assistance.

*Vocational Rehabilitative Services Program*  
(Ministry of Community and Social Services)

- Counselling, training and assistive devices offered to eligible disabled persons. Training may take place in university, college, private school, or on the job.

*Native Community Branch*  
(Ministry of Citizenship and Culture)

- Funding support for job-related counselling.

ii) Non-traditional Training and Apprenticeship

*Women in Trades and Technology (WITT)*  
(Employment and Immigration Canada and Ministry of Colleges and Universities)

- Eighteen-week “pre-trades” program providing instruction related to specific skills occupations. Work experience on job is an integral part of the course (funded by Canada Employment and Immigration Commission).

*Introduction to Non-traditional Occupations (INTO)* (Employment and Immigration Canada and Ministry of Colleges and Universities)

- Eight-week program designed to assist women in assessing their suitability and aptitude for non-traditional occupations.

*Apprenticeship Field Offices*  
(Ministry of Skills Development)

- Female industrial training consultants are hired to help raise the profile of apprenticeship programs among potential apprentices and employers.

*Special Projects Fund*  
(Ministry of Skills Development)

- Project funded to provide “pre” pre-apprenticeship training to women currently employed at General Motors in Oshawa. The program is aimed at preparing women employees for enrollment in the Pre-apprenticeship course offered through Durham College of Applied Arts and Technology.



*Bilateral Apprenticeship Review*  
(Ministry of Skills Development)

- Joint review with federal government of provincial apprenticeship training with a view to recommending measures to increase the participation of target-group members, notably women, in apprenticeship training.

*Ontario Basic Skills/Ontario Basic Skills in the Workplace* (Ministry of Skills Development)

- Providing women with significant hands-on exposure to non-traditional skills and career counselling for non-traditional occupations.

*Expanded Apprenticeship Programs*  
(Ministry of Skills Development)

- Measures to increase women's participation in apprenticeship and the skilled trades will be introduced. Over the long term, it is anticipated that the number of women who will participate in the skilled trades will compare to the number now participating in many of the professions;
- These measures will promote apprenticeship to women; give women preparatory training so that they will have skills and confidence before seeking placements as apprentices; and assist women in finding apprenticeship placements;
- In the next five years, the new initiatives will increase the number of women apprentices to 5,000 from 2,000. This means that 15% of all new apprentices will be women, compared with 5% at present.
- The first five years will also provide a base of experience to adapt programs to attract even more women.

iii) Learning Environment

*Ontario Skills* (Ministry of Skills Development)

- Incentive fund to employers designed to lower the direct costs of job-related training undertaken by a firm.

*Affirmative Action/Employment Equity Incentive Fund for School Boards, Colleges and Universities*  
(Ministry of Education and  
Ministry of Colleges and Universities)

- Extended to 1989, funds are made available to encourage the implementation of affirmative action/employment equity programs in the

school boards, colleges and universities. The target is to diversify and raise the occupational distribution of women in the education system to at least 30% in all job categories by the year 2000.

*Employment Equity Network for School Boards*  
(Ministry of Education)

- Provincial group of affirmative action/employment equity practitioners from school boards. They address issues related to increasing the number of women in positions of added responsibility throughout the educational system.

*Minister's Annual Report to the Legislature*  
(Ontario Women's Directorate)

- Report on the status of women and on affirmative action/employment equity programs in Ontario school boards, colleges and universities.

iv) Teaching Programs and Aids

*Science in Primary and Junior Education: A Statement of Direction, 1986*  
(Ministry of Education)

- A 24-point action plan to renew the teaching of science in kindergarten through Grade 6. This initiative recognizes that girls require more encouragement and improved opportunity for studying science.

*Policy Circulars and Curriculum Guidelines*  
(Ministry of Education)

- Policy circulars and curriculum guidelines, which address expectations about the attitudes and behaviour of teaching and non-teaching staff towards students and the community, are sent by the Ministry to all school boards. These materials outline gender equality guidelines.

*Circular 14* (Ministry of Education)

- Circular 14*, Textbooks, is an annual publication that provides a list of texts approved by the Ministry of Education for use in Ontario schools. The materials must be free from racial, national or ethnic, religious, cultural and sex bias and bias towards the aged, the handicapped, persons in certain occupations and individuals belonging to specific groups. To have their learning materials listed in *Circular 14*, publishers must abide by these criteria.



*Institute for Skills Training*  
(Ministry of Skills Development)

- Institute works in partnership with business, labour and educators to develop sophisticated training products, services and techniques.

*Special Projects Fund*  
(Ministry of Colleges and Universities)

- Several projects aimed at curriculum review and development, including the funding of a special project by George Brown College to create an evaluation manual for community-based training programs.

*Training Profile Development*  
(Ministry of Skills Development)

- Coordinating the development of training standards and other curriculum-related training materials.

*College System Affirmative Action Committee*  
(Ministry of Colleges and Universities)

- Brings together employment equity coordinators from across the college system.

*Elimination of Sex-bias Imagery in Learning Materials* (Ministry of Education)

- Concerted effort to avoid language references which perpetuate sex-role stereotyping in curriculum guidelines, resource materials, textbooks, video programming and software programs used in schools. Guidelines are available to publishers and learning materials developers.

**c) Access to Training**

*Access Programs Unit*  
(Ministry of Skills Development)

- Responsible for delivery of existing programs and new initiatives which increase access of under-represented groups to training programs.

**i) Funding/Allowance**

*Special Projects Fund*  
(Ministry of Skills Development)

- To support innovative projects which will enhance the access of women and members of other under-represented groups to training.

*Ontario Basic Skills/Ontario Basic Skills in the Workplace* (Ministry of Skills Development)

- Special Support Allowances are available to help trainees with related child-care, transportation and accommodation expenses.

*Training Trust Fund Program*  
(Ministry of Skills Development)

- Joint employer/employee mechanism used to fund industrial training and retraining activities.

*Special Support Allowances*  
(Ministry of Skills Development)

- To assist persons facing barriers to training in defraying costs for child care, transportation and accommodation; offered under Ontario Basic Skills and Trades Updating.

**ii) Foreign Credentials**

*Review*

- The Ontario Women's Directorate and 12 ministries funded the first phase of a government review of entry requirements for professions and trades. The purpose of Phase One of the study was to determine which requirements may act as barriers for members of ethnic and minority groups who have obtained their qualifications abroad. The second phase is now under way with a budget of \$1 million and it is scheduled for completion in the fall of 1988.

**iii) Scheduling**

*Independent Learning Centre*  
(Ministry of Education)

- Distance education to allow people such as homemakers and working mothers to study at their own pace and at times convenient to them, using modular study packages.

*Modular Training*  
(Ministry of Skills Development)

- Provided under the apprenticeship system, so as to allow trainees to progress at their own personal rates of learning.

**iv) Language Courses**

*Ontario Basic Skills*  
(Ministry of Skills Development)

- Program providing basic skills upgrading including literacy, numeracy and language training for adults. Training is tailored to the learning needs of the participant and is not time specific.

*Ontario Basic Skills in the Workplace*  
(Ministry of Skills Development)

- Essentially the same as Ontario Basic Skills but offered in the workplace or other site convenient to trainees. English/ French as a second language have recently been added to the curriculum.

*Special Projects Funds*  
(Ministry of Skills Development)

- Several projects aimed at developing language components in training programs for immigrant and native women.

*English as a Second Language – Newcomers Language and Orientation Committees*  
(Ministry of Citizenship and Culture)

- Emphasizing English fluency, with some orientation component.

*Ontario Welcome House*  
(Ministry of Citizenship and Culture)

- Providing language training and information services (also available through regional offices of the Ministry of Citizenship and Culture).

v) Marketing

*Communications Branch*  
(Ministry of Skills Development)

- Providing funds to colleges to market preparatory training courses for women interested in entering non-traditional occupations (e.g., WITT, INTO).

*Training Consulting Service*  
(Ministry of Skills Development)

- Consulting service to employers providing advice on the identification of training needs and the development of training plans. These plans are tailored to the individual needs of a firm's employees.

vi) Courses in Remote and Northern Communities

*TV Ontario*

- TV Ontario, the province's educational television network, produces, acquires and distributes programs that inform and entertain people of all ages in all walks of life;

- Ninety-five per cent of Ontario's population receives TV Ontario via the Anik C3 communications satellite, which receives TVO's signal and retransmits it to viewers through a network of medium- and low-power transmitters and cable systems.

*FUTURES on Reserves*  
(Ministry of Skills Development)

- FUTURES program provided on reserves to native youth.

*Communications and Marketing Branch*  
(Ministry of Skills Development)

- Special mailing to provincial women's shelters, designed to inform women of local training programs;
- Marketing of Ontario's Training Strategy with emphasis on Northern Ontario and other rural and isolated areas of the province.

*Post-secondary Educational Institutions*  
(Ministry of Colleges and Universities)

- Twenty-two Colleges of Applied Arts and Technology with over 90 campuses in communities across Ontario;
- Courses in remote and northern communities.

*Cooperative Education Access Fund*  
(Ministry of Education)

- A one-year program designed to enhance the impact of the Cooperative Education and Transition-to-Employment Incentive Fund by increasing the number of work placement opportunities for special target groups and by improving the monitoring of the work placement;
- One of the special projects is designed to increase non-traditional placements for students;
- Care is given to ensure that the needs of female students are adequately addressed within the other target groups of native, physically disabled, trainable mentally retarded, visible minority and French-speaking students.

*Northern Ontario High School Program on Science and Technology* (Ministry of Education)

- A new initiative to encourage senior high school students to consider a science and/or technology career, by means of a summer immersion program at Lakehead and Laurentian universities.



One-third of the eligible students must be female.

*Contact North*

(Ministry of Colleges and Universities)

- Education and training opportunities for women through the creation of local access sites throughout Northern Ontario.

*Native Community Branch*

(Ministry of Citizenship and Culture)

- Funding support for job-related counselling.

vii) *Pre-Training and Bridging Programs*

*Cooperative Education and Transition-to-Employment Incentive Fund*

(Ministry of Education)

- A two-part program to bolster co-operative education and Transition-to-Employment programs run by school boards.

*Research Study on Generic Skills for Employment*  
(Ministry of Skills Development)

- Special study on generic skills for employment, particularly as these skills might bear on job market and employer expectations; development of modular training packages; and adequacy of job eligibility in terms of traditional credential requirements.

*FUTURES* (Ministry of Skills Development)

- Providing disadvantaged young people with counselling, basic life skills and work placements to enhance their skills and employability.

*Linkage Program* (Ministry of Education)

- Providing for an alignment of the subject content of courses delivered in participating secondary schools with the curriculum of the in-school or theoretical portion of the Apprenticeship Program.

*Ontario Basic Skills*

(Ministry of Skills Development)

- Program providing basic skills upgrading for adults. Training is tailored to the learning needs of the participant and it is not time-specific.

*Ontario Basic Skills in the Workplace*

(Ministry of Skills Development)

- Essentially the same as Ontario Basic Skills but offered in the workplace or other site convenient to trainees. Sponsored by unions, employee associations, employer associations or employers.

*Special Projects Fund*

(Ministry of Skills Development)

- Provision of funds for bridging programs and pre-training programs which enhance special needs of women.

*Basic Training for Skills Development*

(Employment and Immigration Canada)

- Accelerated course work for Grades 7 to 12, concentrating on math, science and communications skills.

*Basic Job-readiness Training*

(Ministry of Skills Development)

- Training generally includes life skills, job search techniques, job orientation, work experience and limited academic training as required.

*Community-based Literacy Grants*

(Ministry of Citizenship and Culture)

- Provision of grants to community-based literacy organizations.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

*Curriculum Statistics Project*

(Ministry of Education)

- Annual statistics on changes in the choice of secondary school subjects being made by male and female students.

*FUTURES* (Ministry of Skills Development)

- Comprehensive data collection monitored on a monthly basis since the program was established in the fall of 1985.

*Ontario's Training Strategy*

(Ministry of Skills Development)

- Data collection mechanism in place as of November 1986 for Ontario Basic Skills, Ontario Skills and Trades Updating programs.



*Apprenticeship Program*  
(Ministry of Skills Development)

- Comprehensive data collection, monitored on a monthly basis.

*College Student Information System*  
(Ministry of Colleges and Universities)

- Monitors the participation of trainees in college programs;
- Evaluation of annual follow-up survey of Ontario graduates. The data is collected by gender.

*Gender Equality Indicator*  
(Ontario Women's Directorate)

- A statistical report on women's economic and social status, using a variety of indicators including educational achievement, labour market participation, unemployment rates and income levels.

*Access Policy Unit*  
(Ministry of Skills Development)

- Monitoring of all youth, adult and apprenticeship training data to ensure the increased access of women (and other under-represented groups) to training programs.

*Status of Women in Ontario – Broader Public Sector Organizations*  
(Ontario Women's Directorate)

- Annual, biennial or triennial reports on women's employment, on hiring and promotion, and on training and development in municipalities, hospitals, school boards, colleges and universities.

#### IV. FUTURE PLANS

Ontario will continue with successful plans already initiated. In addition:

- women will be equipped with preparatory and trades-specific training before they seek apprenticeship placement with employers, and increased linkages will be made between employers and potential trainees to help women secure apprenticeship places;
- in the next five years, measures to increase women's participation in apprenticeship and the skilled trades will be introduced. It is expected that the new initiatives will increase the number of women apprentices to 5,000 from 2,000. This means that 15% of all new apprentices will be women, compared with 5% at present.

Ontario looks forward to suggestions from other provinces for further initiatives to promote equality in education and training for women.



---

**Progress Report**  
**Submitted by Manitoba**

November 1987





## I. INTRODUCTION

Since February 1985, women's economic equality has been an item for discussion at First Ministers' Conferences (FMCs). During the last federal election campaign and subsequently, since assuming office, Prime Minister Mulroney indicated his intention to include women's issues in FMC discussions. During the same period, Status of Women Ministers forwarded various recommendations to Canada's First Ministers in an effort to focus the discussions on means of achieving economic equality for women.

At the February 1985, Regina FMC, general statements about women's concerns were made by First Ministers. Manitoba's Premier Pawley tabled seven Policy Principles for Ensuring Economic Equality for Women.

Later that same year the Halifax FMC resulted in First Ministers endorsing the paper recommended by Status of Women Ministers: *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. This document contained a revised version of Manitoba's seven principles for women's economic equality and recommended a strategy for labour force equality as an area for future inter-governmental cooperation.

For the November 1986, Vancouver FMC, Status of Women Ministers produced a document, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, for First Ministers' consideration. Manitoba attempted to broaden the context of the proposed strategy but met with little success. As such, Manitoba regretfully withheld its endorsement – not because of what was proposed, but because of what was omitted.

Manitoba's concern was that the focus of the *Framework for Training* document is too narrow – training being the primary consideration almost to the exclusion of any other policy consideration. Of particular concern is the lack of adequate attention being paid to the provision of child daycare services. Women can only assume their rightful role as full contributors to the Canadian economy when daycare is completely accessible to all. Such services must be seen as an essential component of an intergovernmental labour force strategy for women.

At the Vancouver FMC, Manitoba tabled its own document, *Manitoba's Position on Economic Equality for Women*. This document proposes an integrated labour force strategy which, Manitoba

maintains, should include four necessary recommendations if women are to achieve economic equality. The recommendations are:

- the provision of accessible, affordable, quality child care;
- enforceable, accountable pay equity and affirmative action policies;
- the creation of jobs; and
- effective education and training policy that meets the needs of women.

Although Manitoba did not officially endorse the *Framework for Training for Women* paper, in the interests of intergovernmental cooperation, Manitoba continued to participate in the processes resulting from the last FMC, specifically the joint Status of Women and Labour Market meetings. As part of the follow-up exercise, jurisdictions agreed to prepare interim progress reports on their respective labour force strategies for women. While most jurisdictions will be responding in a common format, Manitoba's progress report focuses on the above-mentioned four aspects proposed by Manitoba at the 1986 FMC.

The reader is referred to Manitoba's 1986 FMC position paper, *Economic Equality for Women*, for more complete information on its past initiatives in these four policy areas. The remainder of the paper updates ongoing initiatives and highlights new initiatives.

## II. MANITOBA LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### a) Child Care

Child care remains one of the highest priorities of the Manitoba Government. The daycare budget has grown significantly – from \$5.7 million in 1980-81 to \$29 million in the current, 1987-88, fiscal year. This is a substantial expenditure given Manitoba's population base of just over one million.

At a time of tight budgetary constraints, Manitoba is acting on its commitment to daycare. This year alone, a 21% or \$5 million expenditure increase is allocated to daycare allowing for the development of 625 more spaces. By the end of this fiscal year, Manitoba will have more than 11,000 provincially funded spaces in centres and homes.

Past initiatives in the area of child care include, amongst other things, the enactment of *The Community Child Day Care Standards Act* in 1983; a specially designed Child Care Worker Training Program unique to Manitoba; increased maintenance grants to daycare centres; and construction and renovation of daycare facilities. More recently, an experimental program offering 24-hour child-care services for shift workers has begun at one Winnipeg centre.

This fiscal year the emphasis is on:

- continuing the Manitoba Government's policy of substantial increases in the numbers of daycare spaces, with particular emphasis on infant care;
- enhancing the already high quality of care offered;
- addressing a growing demand for daycare in small communities and among farm families through special rural demonstration projects;
- supporting employer-sponsored daycare projects;
- expanding assistance and resources for children with special needs to include those with emotional and behavioral problems as well as those with physical and mental disabilities; and
- enhancing the salaries of child-care workers.

With regard to the latter point, historically, child-care worker salaries have been low. The Manitoba Government believes that high-quality daycare results primarily from well-trained people who provide continuity and quality care for children. Trained individuals will stay in the field if they earn appropriate salaries. Manitoba has thus provided direct grants for trained workers since January 1986. This year there will be a \$500 increase, resulting in an annual salary enhancement grant level of \$2,800 per worker.

While Manitoba is proud of its achievements in daycare, the government recognizes that much remains to be done, both within Manitoba and at the national level. Public attention has focused recently on the *Report of the Special Committee on Child Care*. Overall, the Manitoba Government is disappointed in the Committee's fragmented and piecemeal recommendations. What Manitoba had hoped for was a coherent plan for a national daycare system, such as the proposal put forth by Manitoba in 1984 for a Canada Daycare and Family Support Services Act and which was later submitted to the Special Committee on Child Care in June 1986.

At the time this paper was prepared, Manitoba had become increasingly concerned by the apparent lack of will at the federal level to establish a national daycare strategy. Although commitments have been made by both the Prime Minister and the Minister of Health and Welfare, repeated delays in announcing the federal plan have caused dismay in this province about the federal government's desire to move ahead and establish a policy and new or revised funding mechanisms for this critical service for women and families.

## **b) Job Creation**

Manitoba's 1987 Budget describes the province's job creation policy:

"We have built an active partnership with business and labour and co-operated with other governments in order to strengthen our economy. Our Government's efforts range from direct investment, to encouragement and assistance to industry, to training, to standing firmly for the interests of Manitoba... The Government is prepared to act in partnership with enterprising Manitobans to build our economic foundations and enhance job opportunities throughout our province."

The government's primary job creation vehicle is the Manitoba Jobs Fund, established early in 1983 as the first phase of a long-range economic recovery and development strategy. Initially, efforts were directed toward immediate job creation and stimulation of the provincial economy, particularly the construction industry, hard hit by the recession. Subsequently, the emphasis shifted to longer term economic development. Through its job creation potential, the Manitoba Jobs Fund also provides a means of incorporating principles of affirmative action, pay equity and enhanced training and employment opportunities for women in many sectors of the economy receiving government assistance.

Since its inception, the Jobs Fund has had a significant impact on the Manitoba economy overall. An estimated 20,600 person-years of employment were created. An expenditure of some \$424 million in direct loan and budgetary monies is estimated, with the effect of leveraging an additional \$424 million in contributing funds from other sources. The Jobs Fund makes possible wage assistance programs providing temporary and permanent job opportunities to nearly equal proportions of men and women in a wide variety of



fields. Many daycare facilities were built, renovated, or expanded because of community construction programs through the Jobs Fund in the 1984-85 and 1985-86 fiscal years. Wage assistance programs provide employment opportunities for child-care workers and have allowed child-care centres to expand their programs. Through the Fund, a technology policy was developed stressing the importance of addressing human adjustment aspects of technological change in the workplace. Towards this end, a Workplace Innovation Centre was established to serve as a resource to employees and employers alike in dealing with technological changes in the workplace.

The Job Training for Tomorrow Program is designed to address the new direction of the Manitoba Jobs Fund by focusing on employment opportunities that emphasize an individual's skill development and long-term labour market potential. This initiative is the province's main job creation program, with a first cycle (October 1986 to September 1987) budget of \$10.1 million, and is expected to create approximately 2,850 jobs over this period. As of May 1987, women represented 55% of program participants. A special component of the program is Women in Non-Traditional or Technical Occupations, which gives priority consideration to employers proposing to hire a woman in a non-traditional or technical job. As well, an additional four weeks of wage assistance will be provided as an incentive for employers to hire unemployed persons over 55 years of age. This is expected to assist a number of older women currently trying to re-enter the labour market with outdated skills.

Other Manitoba job creation programs were directed at providing youth and students with career-related employment opportunities over the summer months, when the largest numbers of young people were in the labour market. The main programs in this area are Career Start (\$5.9 million and 5,000 clients expected in 1987/88), Student Temporary Employment Program (\$1.1 million and 500 clients expected in 1987/88), and Northern Youth Corps (\$0.7 million and 521 clients expected in 1987/88). These programs also operated in 1986/87, at which time women represented from 42% to 47% of clients, a rate that was equivalent to the proportion of the provincial labour force represented by women.

The Manitoba Government also operates a number of on-the-job training programs which provide short-term employment but emphasize the

training aspect of employment. These programs will be outlined in the Training and Education section.

While these job creation and training programs have made significant achievements overall, the Manitoba Government is becoming increasingly sensitive to the employment needs of women. Women's participation is a priority in tracking program performance. For example, earlier this year the Government accepted in principle the recommendations of a report by the Manitoba Advisory Council on the Status of Women, *Women in the Labour Force: A Case Study of the Manitoba Jobs Fund*. Although this study focused on the Jobs Fund, it made broad recommendations applicable to economic planning as a whole, and the Manitoba Government is seeking methods of incorporating these recommendations into future planning cycles.

Statistics show that the priority placed on job creation by the Manitoba Government is impacting positively on the employment needs of women in the province. For 1986, Manitoba had the third lowest female unemployment rate (7.7%), after Ontario (7.5%) and Saskatchewan (7.6%). Over the first seven months of 1987 (January – July), Manitoba's female unemployment rate was 6.8% on a year-to-date basis (most recent figures available at time of writing). This was the lowest women's rate in the country and three percentage points below the Canadian average of 9.8%.

### **c) Affirmative Action and Pay Equity**

Manitoba's 1986 FMC position paper on *Economic Equality for Women* indicated:

...each of the above initiatives (pay equity and affirmative action) is crucial to the success of the other. Pay equity alone does not deal with the problem of occupational segregation; affirmative action by itself will not correct wage disparities caused by the perceived lower status assigned to female-dominated occupations.

Pay equity is a process to correct wage disparities caused by the perceived lower status assigned to female-dominated occupations but does not deal with the problem of occupational segregation. However, affirmative action addresses the problem of occupational segregation but does not correct wage disparities. Both mechanisms are necessary to correct gender discrimination in the workplace.

In 1985, Manitoba was the first jurisdiction in Canada to pass pro-active pay equity legislation. The key elements of the legislation include:

- a negotiated process between management and labour;
- specific timeframes which are set out in the legislation;
- a reasonable approach to be implemented in phases;
- no employer obligated to allocate more than 1% of total payroll per year for a maximum of four years.

*The Pay Equity Act* applies to the civil service, 20 Crown corporations and 27 designated external agencies comprised of 23 of the larger hospitals and universities.

As mandated by *The Pay Equity Act*, the Pay Equity Bureau was established to monitor the process of implementation and provide pay equity information and assistance to employers, employees and bargaining agents in both the public and private sectors.

The Manitoba Civil Service was the first to begin the process of implementing pay equity, on October 1, 1985. The Manitoba Civil Service and The Manitoba Government Employees' Association have just completed the second stages of the process. In the first stage, ending June 30, 1986, they successfully negotiated the selection of a gender-neutral job evaluation system and classes to be included for pay equity purposes. In the second stage, ending September 30, 1987, they completed a second round of negotiations dealing with the exact allocation and phasing-in of necessary wage adjustments. The pay equity wage adjustment process began on October 1, 1987. The adjustments will be phased in over four years at 1% of the previous year's total payroll per year. The total pay equity wage adjustment cost will be approximately \$16 million, with 4,900 employees in female-dominated classes receiving wage adjustments.

The Crown corporations, hospitals and universities are one year behind the civil service in implementation. They commenced pay equity on October 1, 1986, and have all successfully negotiated the first stage of implementation. Completion of the next round of negotiations, dealing with wage adjustments, was achieved on September 30, 1987.

It is the government's policy to "get its own house in order" before extending the principle of pay equity to other sectors. The intent is to build on

successes in the public sector and to draw on that experience when implementing pay equity elsewhere. There is a commitment to extend the concept to school boards and municipalities. However, consultation will occur prior to implementation.

In February 1986, Premier Howard Pawley committed the Government to beginning the extension of pay equity to the private sector within four years. A parallel commitment was made to establish a committee drawn from the community to consider means of implementation. At present, options regarding consultations, including the formation of the private sector committee, are being developed by the Pay Equity Bureau for consideration by the Manitoba Government.

Responsibility for affirmative action in the Manitoba Government was transferred recently to the Minister responsible for *The Civil Service Act* in an effort to strengthen more vigorously centralized and coordinated efforts.

The Minister responsible is in the process of establishing a Ministerial advisory/liaison body consisting of representatives from the four target groups (women, natives, the disabled, and visible minorities). It will identify the program's strengths and weaknesses and will make recommendations for improvement.

A central Affirmative Action Counselling and Support Service Unit was established in the Civil Service Commission. This unit provides professional career counselling, outreach recruitment, maintenance of a central affirmative action applicant inventory and job redesign and technical aids for the disabled. The Service Unit is located in a storefront office that is readily accessible to all target-group members.

Since 1985, efforts have been made to integrate economic growth with economic equality by including affirmative action clauses in Jobs Fund Development Agreements. More recently these agreements have included pay equity clauses as well.

All government departments now have affirmative action plans in place. The Cabinet Committee on Crown Corporation Reform will also be addressing the issue of affirmative action.

In July 1987, a new *Human Rights Code* was passed by the Manitoba legislative assembly. The new code broadens the definition of discrimination to include systemic discrimination.

In addition, the Manitoba Government is committed to increasing significantly the proportion of women represented on government boards and commissions. As of December 1986, women



comprised 40% of all members on boards and commissions in Manitoba; 33% of the chairs are held by women and 32% of the vice-chairs are women.

#### **d) Equality in Education and Training**

Ideally, an effective and equitable education and training policy meeting the needs of women would enable them to move out of low-paying, dead-end occupational categories. Increased emphasis on training is especially important at a time when technological industrial changes require a flexible, skilled work force. Canadian women ought to have every opportunity, and should be encouraged to develop and upgrade their skills in order to share fully in the benefits of the Canadian economy.

##### **i) Changing Attitudes**

Through the educational system, programs have been ongoing over the past decade aimed at reducing sex role stereotyping in teaching materials and curriculum guides at all grade levels, including kindergarten.

In the past year, the focus has been on women's potential in the work force, new employment opportunities and the importance of mathematics and the sciences in pursuing these opportunities. As entry into many of these new opportunities requires mathematics and science, specific materials, such as the handbook *Mathematics – Who Needs It?*, are being produced in these critical areas as part of a strategic effort to increase the participation of girls in these high school subjects.

##### **ii) Education and Training Programs**

The following is a brief description of initiatives undertaken in the areas of counselling, non-traditional training and apprenticeship, learning environment and teaching programs and aids.

Counselling is an integral part of all training programs operated by, or on behalf of, the Manitoba Government, especially those programs directed towards increasing accessibility for women.

Manitoba government programs that provide extensive counselling include:

—*Single Parent Job Access Program*: Provides counselling, placement and support to participants placed in 12-week pre-employment or up to six months of on-the-job experience. Women's

participation was 100% in 1986/87. This is an expanded version of a pilot program initiated in 1986/87.

—*Human Resource Opportunity Program*: Assists individuals and/or families in assessing their needs and capabilities to identify realistic vocational goals. In addition, the program provides counselling, placement into training and employment, relocation and follow-up services. Women's participation was 77.2% in 1986/87.

—*Job Transition for Youth*: Designed to prepare 18-24-year-old social allowance recipients for permanent employment by providing classroom instruction, work experience and counselling that will enhance the employability of the client. Women's participation in a 1986/87 pilot project called Job Access for Young Adults was 40.4%.

—*Employment Access for the Disabled*: Provides services that will enhance the employability of social allowance recipients with mental, emotional or physical disabilities. Services will include vocational training, work experience and counselling support.

—*Manitoba Youth Job Centres*: Working in cooperation with Canada Employment Centres, the Manitoba Youth Job Centres assist youth in finding summer employment. Over 12,000 placements were made in 1986/87, of which women represented 44%.

—*Immigrant Access Service*: This program assists immigrant clients who require a culturally-, linguistically-oriented counselling service regarding existing human services such as education and training, coupled with community and cross-cultural services.

—*Access Programs*: These programs provide training in professions such as medicine, social work, nursing and teaching. Training resources and processes reflect the cultural background and economic circumstances of students, over half of whom are women.

A major economic initiative of the Manitoba Government is construction of the Limestone Generating Station. In 1987 alone, the construction will employ some 1,650 men and women. The Manitoba Government, through the Limestone Training and Employment Agency, is undertaking a comprehensive community-based, outreach program to encourage the participation of northern women in non-traditional occupations.



Increased participation of women in trades and non-traditional occupations is also being promoted through an interdepartmental committee formed in January 1987.

Using the cooperative education model, a new program in motor vehicle mechanics is being developed for women. Another model for women is being developed which would move clients through exploratory services, pre-trades, upgrading if needed, work placement, pre-employment and/or Level I apprenticeship. Apprenticeship counsellors are promoting the hiring of women to employers and are creating an inventory of employers who are willing to sponsor women into apprenticeship training. A pre-technology course is also under development at Red River Community College.

The Women in Non-Traditional or Technical Occupations Component of the Job Training for Tomorrow program provides priority consideration to employers that hire women in non-traditional jobs. As of August 1987, there were 127 women hired under the component. Non-traditional or technical occupations are defined as those occupations with a significant under-representation of women employees, such as machinist, drafts persons, auto mechanic, welder, carpenter, etc.

In addition, a component of Job Training for Tomorrow, called Employment Adjustment and Technological Change, provides technical and financial assistance for the implementation of retraining and other adjustment measures. This component is designed to help workers prepare for technological change through skill enhancement in advance of labour market disruptions.

### iii) Access to Training

The following is a brief description of initiatives undertaken in the areas of funding/allowances, foreign credentials, scheduling, language courses, marketing, courses in remote and northern communities and pre-training or bridging programs.

Financial support services are available under a wide variety of training and education programs delivered by the Manitoba government. For example, the New Careers program is an ongoing program with a \$3.8 million annual budget to provide job training and upgrading for disadvantaged people leading to technical and/or professional occupations. About 200 of the participants are women, accounting for 60% of the total. More recently, the Manitoba Government signed a two-year, \$12 million federal-provincial agreement with

CEIC and Health and Welfare Canada called the Canada Manitoba Employability Enhancement Agreement for Social Assistance Recipients. One component is the Single Parent Job Access program which in the first year of the agreement will direct \$3 million to assist some 600 single parents on social assistance to obtain the training and work experience necessary to enter the labour market.

The Manitoba Student Aid program provides debt-free financial assistance to students on social assistance under the Special Opportunities for Social Allowance Recipients (SOSAR) program.

Manitoba introduced the program Recognition in 1984. This program offers wage assistance to employers creating positions in professional and technical occupations to be filled by landed immigrants or recently naturalized Canadians whose post-secondary education has been completed outside of Canada but whose credentials and previous work experience are not formally recognized in Manitoba.

A variety of training programs in Manitoba take into account the realities of women's situations in scheduling courses and structuring programs. The Career Opportunities in Preparation for Employment (COPE) program is a preparatory course that provides women with basic job-market and life skills to facilitate their transition from non-working to working status. COPE has been designed to account for the special flexibility requirements of young mothers by scheduling the course for school hours only and by not operating the course during the summer and other school holiday periods.

A major redirection and development of the post-secondary adult and continuing education system is being implemented. Components being developed include an individualized competency-based learning system, generic skills training, accreditation for non-formal training programs and experiential learning. The system will be increasingly computer-supported and will expand the provincial distance learning network, meaning that students can train on a full or part-time basis, on or off campus. Modularization of curriculum also increases accessibility and flexibility for female students with other work and family responsibilities.

Manitoba Employment Services and Economic Security, through the Immigration and Settlement Branch and in conjunction with Manitoba Education, operates a number of language training courses for immigrant women and native women. These courses are provided in a variety of settings to accommodate constraints on

women's participation. Programs are offered in the workplace at times convenient to students and delivered in cooperation with community organizations.

Pre-training programs in Manitoba serve a large number of women as clients. In particular, the Single Parent Job Access Program, Job Transition for Youth and Employment Access for the Disabled are all targeted to serve social assistance recipients and include the teaching of life skills and basic labour market skills.

The Human Resource Opportunity Program and the Human Resource Opportunity Centres are also targeted to enhance the labour market skills of people requiring assistance in bridging the gap between social allowance dependency and the labour market.

In the Job Training for Tomorrow program, special consideration in the hiring process is given to employers applying to hire a "special needs" individual, such as social assistance recipients, the physically or mentally disabled, immigrants, disadvantaged youth and visible minorities. The program also operates a Special Needs Referral and Placement Network. It is estimated that in Cycle 1, 600 special-needs participants will benefit from the program, many of them women.

#### **e) Data Collection**

Each training and education program maintains statistics on women's participation as part of its general information base. Evaluation is an ongoing process with costs built into each program. Gender specific data are reviewed by various government departments and agencies as well as the universities and community colleges.

To improve women's access, the admission criteria for training courses with low female participation and for all training agencies receiving provincial funding are reviewed as part of the standard affirmative action programs of the Manitoba government.

### **III. CONCLUSION**

Manitoba is concerned about the lack of adequate progress in the past three years with respect to intergovernmental efforts aimed at overcoming the barriers to women's economic equality. We would expect that other jurisdictions show this concern.

It is the position of the Manitoba Government that comprehensive and coordinated intergovernmental action is required if the complex issues of women's social and economic inequality are to be addressed effectively. The mere discussion of issues at the national level will not bring equality closer, nor will piecemeal change and isolated jurisdictional efforts. As was stated in Manitoba's 1986 FMC position paper:

The Government of Manitoba continues to believe that the present situation can be changed, given the political will and a commitment of adequate resources and energy to effective coordinated action.

Within our own province, the Government of Manitoba is demonstrating what can be done through an integrated policy effort focusing on the four areas of child care, job creation, pay equity and affirmative action, and education and training. Manitoba continues to advocate a similar approach at the federal-provincial-territorial level.





---

## **Progress Report**

**Submitted by  
Saskatchewan**

**November 1987**



## INTRODUCTION

The Government of Saskatchewan is committed to achieving economic equality for women. Increased opportunities for training and education will provide women with the skills necessary to thrive in a changing labour market.

Saskatchewan has already implemented several progressive programs to improve the participation of women in training. Information is provided about Saskatchewan's program in this report.

The Saskatchewan commitment to equality in education and training is evident in the initiatives we have undertaken in the last year. Through extensive consultation with the public, volunteer groups and training providers we have developed an education agenda that will see us to the year 2000 and beyond. We will ensure that women are acknowledged in these new plans. We will work to increase the representation of women in leadership roles and work to diversify the enrollment of women in training and education, thereby improving substantially the economic situation of women.

### Saskatchewan Initiatives to be Implemented

During the coming year, Saskatchewan will implement several innovations that will enhance the opportunities for training women.

- There will be a realignment of the education system to incorporate the education and training needs of adults. Many women will benefit from this new coordinated approach.
- A new program for literacy will be implemented.
- Special efforts will be made to increase the number of women in non-traditional professions and trades.
- In an effort to improve the representation of women in management in adult education, the province will require all publicly-funded adult education institutions to develop proposals for appointing women to management positions. A conference concerning this issue will be held early next year.

### Directions Regarding Intergovernmental Cooperation

Saskatchewan has been an active participant in the development of various policies, strategies and recommendations leading to this meeting and

we look forward to continuing this involvement. We support in principle the training strategy undertaken by the federal government. With the increased adaptation to regional needs, these programs will better serve Canadian women.

As well, our Minister of Education will advocate a national campaign against adult illiteracy in discussion with his federal and provincial counterparts.

The province is interested in exploring with the federal government a long-term, insurance-based mechanism to fund future re-training needs. Such a mechanism will also be pursued with employers and workers.

In order to improve the economic situation of women, new education and training approaches are required. We believe that with cooperation among the various jurisdictions, many new developments are possible.

## I. HIGHLIGHTS

During 1986-1987, Saskatchewan has illustrated its continued commitment to the education and training of women by implementing several initiatives, including the following:

- Introduction of a new policy framework, *Preparing for the Year 2000*, for future developments in Saskatchewan's adult education system. Education equity for women, natives and people with disabilities is highlighted as a major objective within this strategy;
- Increasing the funds available to students through student financial aid, which includes a special incentive component for single parents, native students and others;
- A computerized career-counselling program which is available throughout the province in all of the colleges and institute campuses;
- Review of the provincial Adult Basic Education curricula to ensure that revisions address the particular needs of women students.



## **II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION**

### **a) Changing Attitudes**

- Workshops have been piloted at selected teachers' conferences to assist teachers in providing counselling and instruction to enhance the opportunities for girls.
- The Department of Education is committed to increasing the number of women in management positions at publicly-funded education institutions.
- A provincial conference is planned for 1988 which will address the role of women in managing education.
- The province of Saskatchewan will, if required, seek the approval of the Saskatchewan Human Rights Commission for a formal education equity plan.

### **b) Educational and Training Programs**

#### **i) Counselling**

- A new career counselling program, Crossroads, was recently implemented in the regional colleges. It is an automated system with information on training and education opportunities throughout the province.
- All Saskatchewan universities, technical institutes and regional colleges provide counselling services.
- A Career Resources Office in the Department of Education provides career information and referral.

#### **ii) Learning Environment**

- There is an ongoing commitment to provide training which suits the various needs of adult students in Saskatchewan through such approaches as learning centres, alternative course formats and delivery methods, flexible admission requirements and remedial programming.
- A sexual harassment policy for students and faculty at the new Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (four campuses) is currently being developed.

#### **iii) Non-Traditional Training and Apprenticeship**

- Pre-trades and pre-technology courses for women are offered at regional colleges and the technical institute.
- The Government of Saskatchewan has designed initiatives for increasing the number of women in management.
- A review of the apprenticeship program has been completed and includes policy/program recommendations to increase the participation of women, among others.
- The Department of Education is committed to increasing the representation of women in non-traditional trades and professions. The new Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology will develop and implement a training and employment equity plan.
- The Regina campus of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology received approval in December 1985, from the Saskatchewan Human Rights Commission for a program to increase the participation of women in non-traditional occupations.

#### **iv) Teaching Programs and Aids**

- The provincial Adult Basic Education curricula has been reviewed and subsequently revised. New curricula will ensure that instructors are aware of the special needs of women.
- The Regina and Prince Albert campuses of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology have adopted competency-based learning, which improves accessibility and flexibility and makes programs more suitable for women.
- The Bridging Program for Women offers specialized career development and employment preparation programs for women at one of our colleges.
- The Women's Directorate offered workshops throughout the province on a variety of topics related to women in the labour force.
- A series of conferences for female entrepreneurs was delivered in five Saskatchewan centres in May 1987.

### c) Access to Training

#### i) Funding/Allowances

- In order to address the financial difficulty facing single mothers, new regulations have been implemented to provide them with additional financial assistance under a new special incentives component of student aid.
- The Interest Write-Down Program provides low interest loans at 6% for three years.
- The Saskatchewan Student Loan Program provides students with up to \$75 per week in addition to what is available under the Canada Student Loan Program.

#### ii) Foreign Credentials

- Because of the particular requirements of the various professional associations, there have been no recent initiatives in this area.

#### iii) Scheduling

- Many adult education programs are available on a part-time basis, including a range of evening programs, skills development and career education programs. The government is committed to scheduling training and educational programs to suit the particular needs of adults, including single parents.

#### iv) Language Courses

- Citizenship preparation classes and occupational English programs are offered on a needs basis in regional colleges. Tutoring is offered through colleges.

#### v) Marketing

- Since the student financial aid programs have been enhanced, a comprehensive public awareness program highlighting the availability of financial assistance to qualified current and potential students has been implemented.
- With the opening of the technical institute in Prince Albert, a series of advertisements and brochures was distributed throughout the province in the spring and fall of 1986.
- A media campaign directed at young people and encouraging them to stay in school was run during the fall of 1986.

### vi) Courses in Remote and Northern Communities

- The province's eight rural colleges in the south are being reorganized into regional colleges. Their new mandate will emphasize the delivery of university and institute programs across the province on an extension basis, in addition to continuing to provide adult literacy training in rural areas.
- The government is consolidating the facilities and operations of the three existing northern colleges into a new Northlands Career College. The new college will emphasize and expand employment-directed training in the north.
- The Saskatchewan Skills Extension Program offers decentralized delivery of institute-based credit training throughout the province.
- The Northern Training Program offers skill training and adult basic education programs for northern residents.
- Support for native training programs includes:
  - Funding for the Gabriel Dumont Institute to provide educational and training services for Métis and non-status Indians.
  - Funding for the Saskatchewan Indian Federated College, a liberal arts and professional college for people of native ancestry.
  - Administration of funding for the Saskatchewan Indian Community College (cost-recoverable from federal government).
  - Funding for Non-status Indian and Métis Program to assist NSIM people to upgrade academic skills and to obtain employment-related training.

### vii) Pre-Training or Bridging Programs

- Adult Basic Education is provided through Saskatchewan's regional colleges and institute campuses. Students can be sponsored through Canada Employment Centres, the Saskatchewan Skills Development Program, the Non-status Indian and Métis Program, the Northern Training Program and the Department of Indian and Northern Development. Non-sponsored students are eligible for assistance under the Saskatchewan Student Loan Program.
- Saskatchewan Skills Development Program provides career counselling, academic and skill training opportunities to individuals on social assistance (50% cost-recoverable from the federal government).



—Bridging Program for Women, a national demonstration project, is operated by a college. It provides counselling, upgrading, career planning, entrepreneurial/business and work place-ment.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

- a) Statistics on women's participation in training programs are maintained on an ongoing basis by Saskatchewan Education and the post-secondary institutions in the province.
- b) Effectiveness of programs in increasing employment opportunities for women is regularly assessed in evaluation of all departmental programs. An in-depth review of the Saskatchewan Skills Development Program and the Bridging Program for Women was conducted in 1986-87.
- c) Saskatchewan Education is developing a new student information system which will provide more accurate and comprehensive data than current systems on enrollments by sex and program.

### IV. FUTURE PLANS

- a) A project has been proposed to develop curricula support material in the school system to reduce sex-role stereotyping and encourage women to consider the range of career opportunities available to them.
- b) Women's Directorate has prepared statistical information which provides an overview of the present status of Saskatchewan women, including educational levels, participation in the labour force and other economic indicators.
- c) Saskatchewan Education is currently preparing a discussion paper on accessibility and post-secondary education and training. Data on women's participation rates will be included.
- d) Saskatchewan hosted a National Forum on Post-Secondary Education in October 1987. This forum provided an opportunity for a province-wide and national dialogue on the future direction of education.

### e) Campaign Against Illiteracy

- i) The Minister of Education will launch a province-wide volunteer campaign against adult illiteracy. A Literacy Council will be established to coordinate and promote this campaign with the assistance of volunteers across the province.

### f) Community Outreach Policy

- i) The government has established a \$3 million Education Outreach Fund to provide the resources needed to offer university and institute courses in smaller centres in 1987-88. The fund will assist in the purchase of library materials, equipment, satellite and cable rentals, and associated materials and services.
- ii) To coordinate the new education outreach initiative, the Minister of Education will appoint a Distance Education Council to advise on the development of the new network of facilities and programs and to develop a policy on electronic distance education.
- iii) The government will discuss with the universities the feasibility of developing a first- and second-year arts and science curriculum that is common to both universities. This will greatly assist students in gaining entry to upper-year courses at either university.

### g) Lifelong Learning

- i) In the fall of 1987, a special task force will be set up to redesign skill training programs to accommodate older workers. Measures will involve redesign of curriculum to match the needs of adult learners in the work force and investigation of potential financing arrangements with both employers and employees.



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
<p><b>Labour Market Related Matters</b></p> <p>Fostering partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.</p>	<p>Women and Business conferences have been held in major centres in Saskatchewan over the past three years to encourage and assist women in business and female potential entrepreneurs. Between 40% and 50% of the participants in employment creation initiatives have been women.</p>		<p>Within the next 12 months.</p>
<p>Undertaking a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the workforce.</p>	<p>Saskatchewan Education has announced several initiatives to improve equity for women in the adult education system. These initiatives will include strategies to change stereotypical attitudes about women:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—Women in Education Conference to be held in February 1988.</li> <li>—Plans to ask all publicly-funded adult education institutions to develop proposals for appointing women to management positions.</li> <li>—Plans to ask the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology to develop a training and employment equity plan to increase representation of women in non-traditional professions and trades.</li> </ul>	<p>To raise awareness of issues related to women in education and to improve representation of women in management and non-traditional positions and fields of study.</p>	<p>April 1987</p>
	<p>The development of curricula-support material in the school system to reduce sex-role stereotyping and to encourage women to consider the range of career opportunities available to them has been proposed.</p>	<p>To address stereotyping in teaching material from kindergarten to Grade 12.</p>	<p>Currently under discussion</p>

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
Providing counselling as part of any training program.	Counselling services are provided by Saskatchewan universities (two), technical institute campuses (four), and community colleges (16). Saskatchewan Education maintains a Career Resources Office to provide career information and referrals.		
Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.	A new career counselling program, Crossroads, was recently implemented in community colleges. Crossroads is an automated system with information on training and education opportunities throughout the province.  A tripartite study involving the federal and provincial governments and industry representatives to review the apprenticeship program has been completed.  Barriers to women's participation in the program and strategies to improve their representation have been reviewed in the study and several recommendations to enhance equity were put forward.	To improve access to timely and accurate career information.  To improve equity for women in the trades.	February 1987  August 1987
Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.	Pre-trades and pre-technology training programs for women are provided in community colleges. The Saskatchewan government has women-in-management initiatives designed to increase the number of women managers.	To provide women with orientation to non-traditional jobs as a potential occupational choice.	Currently

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
Ensuring that training program materials and resources reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.	The provincial Adult Basic Education curricula are currently under review. The revised curricula will address the need for instructors to be aware of the special needs of women when studying particular subjects (e.g., mathematics, science).	To improve the responsiveness of curricula to different learner needs and requirements.	Currently
Establishing more flexible training programs and modular packages, and accommodation of part-time workers attempting to upgrade their skills.	Two campuses of Saskatchewan's technical institute, located in Regina and Prince Albert, have adopted competency based learning (CBL).	To improve accessibility for part-time learners and others who could be excluded by scheduling problems.	Currently
Ensuring that language courses are standard components of training programs for immigrant and native women.	Citizenship preparation classes and occupational English programs are offered on a needs basis in community colleges. One-to-one English-as-a-second-language tutoring is offered and resourced through colleges.		
Undertaking initiatives to overcome difficulties immigrant women face in acquiring foreign credentials.	Handled on an institution-by-institution basis.		
Marketing of training programs for women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, in a manner sensitive to different cultures and languages.	Reorganization of eight rural colleges is underway. They will emphasize the delivery of university and technical institute programs on an extension basis. The Saskatchewan Skills Extension Program will continue to be used to deliver credit courses throughout the province.	To improve access to adult education and training opportunities for rural residents.	April 1987
	Consolidation of the facilities and operations of the three existing northern colleges into a new Northlands Career College. The new college will emphasize and expand employment directed training.	To improve access to adult education and training opportunities for Northerners.	April 1987



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
	Establishment of a new \$3 million Education Outreach Fund.	To provide additional funds to offer training and education programs in rural and Northern Saskatchewan.	April 1987
	Establishment of a new Distance Education Council.	To coordinate education outreach and advise on programs and policies.	April 1987
	Northern Training Program offers skill training and Adult Basic Education programs for northern residents.		Currently
	Support for native training programs includes:		
	—Funding for the Gabriel Dumont Institute to enhance educational and training services for Métis and Non-status Indians		
	—Funding for the Saskatchewan Indian Federated College, a liberal arts college for people of native ancestry.		
	—Administration of funding for the Saskatchewan Indian Community College (cost-recoverable from the federal government).		
	—Funding for the Non-status Indian and Métis Program to assist NSIM people to upgrade academic skills and to obtain employment-related training.		

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.	Adult Basic Education is provided through Saskatchewan's 16 community colleges. Students can be sponsored through Canada Employment Centres, the Saskatchewan Skills Development Program, the Non-status Indian and Métis Program, the Northern Training Program and the Department of Indian and Northern Development. Non-sponsored students are eligible for assistance under the Saskatchewan Student Loan and Bursary Program.	To provide opportunities and support for individuals who need basic skills and academic upgrading to enter higher education programs.	Currently
	Development non-sponsored students are eligible for assistance under the Saskatchewan Student Loans and Bursary Program.	To enhance the employability of social assistance recipients.	1984/85
	Saskatchewan Skills Development Program provides career counselling, academic and skill training opportunities to individuals on social assistance (50% cost-recoverable from federal government).	To assist women in developing career plans, finding employment and accessing training programs.	1985/86
	Bridging Program for Women, a national demonstration project operated by Regina Plains Community College, provides counselling, upgrading, career planning, entrepreneurial/business and work placement.	To reduce adult illiteracy through a broad-based, sustained effort.	April 1987
	Plans to initiate a province-wide volunteer campaign against adult illiteracy. A Literacy Council will be established to lead the campaign.		

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF SASKATCHEWAN POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES	DATE INTRODUCED/ REVISED
Maintaining statistics on training activities to allow governments to monitor women's participation.	<p>Statistics on women's participation in training programs are maintained on an ongoing basis by Saskatchewan Education and post-secondary institutions in the province.</p> <p>Saskatchewan Education is developing a new student information system which will provide more accurate and comprehensive data than current systems on enrollments by sex and program.</p>	To monitor the current status of women in training and changes over time.	Currently
Evaluating all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.	Effectiveness of programs in increasing employment opportunities for women is regularly assessed in evaluation of all departmental programs. An in-depth review of Saskatchewan Skills Development Program was conducted in 1986-87.		April 1987
Reviewing admission criteria for training courses with low female participation—see Apprenticeship Reviews.	Saskatchewan Education is preparing a discussion paper on accessibility and post-secondary education and training. Data on women's participation rates will be included.		Currently
Reviewing collected data to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.	Women's Directorate has prepared statistical information which provides an overview of the present status of Saskatchewan women, including educational levels, participation in the labour force and other economic indicators.		Currently



**Progress Report**  
**Submitted by Alberta**

November 1987



## INTRODUCTION

At their Conference in Halifax in November 1985, First Ministers expressed their commitment to the goal of economic equality for women and adopted a framework for action to promote the full and equal participation of women in the Canadian economy. The document, *A Framework for the Economic Equality for Canadian Women*, included a two-part strategy for labour force equality:

- improved labour force access for women; and
- intergovernmental cooperation on labour force equality measures.

As a first step towards implementing the strategy, Ministers Responsible for the Status of Women agreed to focus on equality in education and training. They developed the paper, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which identified barriers and outlined measures to ensure equal education and training opportunities for women. This document was endorsed by First Ministers, except Manitoba's, at their conference in Vancouver in November 1986.

Ministers Responsible for the Status of Women have taken steps to ensure that the measures contained in the *Framework for Training* are implemented. Highlights of activities in 1987 include:

- initiatives to increase women's education and training opportunities and choice of career alternatives;
- a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters to implement the measures in the training paper; and
- the development of a strategy and mechanism to facilitate ongoing cooperation between Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters on all issues related to labour force equality.

The next phase in the implementation of the measures outlined in the *Framework for Training* paper includes:

- a proposed joint meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and the Council of Ministers of Education to review the progress

made in implementing the relevant equality in education and training measures;

- a progress report to First Ministers in 1988; and
- a joint review by Ministers Responsible for the Status of Women, in collaboration with Ministers Responsible for Labour Market Matters, of progress made in achieving equality in education and training, for presentation to First Ministers in 1989.

## I. HIGHLIGHTS OF ACTIVITIES IN ALBERTA

As a result of the commitments of the 1985 First Ministers' Conference and in preparation for the 1986 First Ministers' Conference, an *ad hoc* Interdepartmental Committee on Education and Training for Women was established. The purpose of the Committee was to:

- develop Alberta's position on the common paper on training to be prepared by federal-provincial-territorial Status of Women Ministers; and
- develop a plan of action for Alberta to enhance opportunities for women in education and training.

At the November 1986, First Ministers' Conference, Premier Getty announced the highlights of the Alberta Plan of Action, which were:

- Initiatives will be introduced to ensure that teachers, counsellors and other educators are aware of obstacles which affect the education and training of girls and women. Awareness of the changing roles of women, and of new career opportunities available to them, will be increased;
- In order to encourage girls to consider a wider range of career alternatives, particularly in non-traditional occupations, mentor programs to provide role models and work experience programs in non-traditional occupations will be developed;
- Student financial assistance programs will be monitored to ensure that amounts provided do not inhibit women's participation in training;
- In recognition that immigrant women, women re-entering the workforce and others may need special assistance before they can pursue post-secondary training, programs such as academic upgrading, vocational preparation, job readiness



and language training will continue to be available;

- The costs of education and training, the scheduling of courses and various program requirements have been identified as barriers to women. Work in cooperation with post-secondary institutions will take place to determine where changes in admission requirements, course scheduling and opportunities for part-time study can be made to increase accessibility;
- New efforts will be made to ensure that the necessary materials, support mechanisms and introductory programs will be developed at the post-secondary level to encourage women to consider training for non-traditional occupations;
- A promotional campaign is being introduced to encourage girls and women to maximize their career options through appropriate career choices;
- The Government of Alberta is increasing career development opportunities for women in the Public Service. Strategies involving job rotations, secondments, and educational assistance to assist women's career development will be implemented. Facilities to provide skill and aptitude assessments, career counselling and career information will be enhanced; and
- Other awareness campaigns, aimed at employers and the public at large, will focus on the changing roles of women in our society and on increasing career opportunities for women.

## II. TOWARDS A LABOUR FORCE STRATEGY: A FRAMEWORK FOR TRAINING FOR WOMEN

Following Premier Getty's commitments at the First Ministers' Conference for an Alberta plan of action, and in response to the 19 recommendations of the common paper, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, a series of strategies has been developed, along with an implementation plan, to address these commitments. Highlights are as follows:

### a) Changing Attitudes

A new Career and Life Management course designed for the secondary school system has been introduced on an optional basis and will be mandatory for all Grade 11 students in September 1988.

Course materials will include information on issues of stereotyping, as well as information on career planning and decision making. In addition, the distribution rights for a videotape on career planning for girls have been acquired.

The Women's Career Resource Centre conducted a needs assessment survey of agencies dealing with career development for women, and will develop and provide materials related to the needs identified.

A mentor program for junior and senior high school girls, called *Stepping Stones*, is being developed and will be piloted in January 1988. The mentor program will provide role models of women in non-traditional occupations through both classroom presentations and worksite visits.

A publication specifically designed for women re-entering the workforce is near completion. As well, another publication to encourage young girls and women to consider a wider range of career options is being produced. These publications will outline training and education programs and services in the province and methods to access them. The publications will be distributed in Career Centres, schools and post-secondary systems and provided to women's support groups in the province.

### b) Educational and Training Programs

The Women's Career Resource Centre has developed and is offering workshops to counsellors, consultants, educators and other practitioners on employment barriers faced by women and on current labour market trends. Alberta Career Centre counsellors are being oriented toward the special counselling needs of girls and women.

A new employment equity position is being established and staffed in the Apprenticeship Branch, to work on promoting female participation in apprenticeship programs.

Materials developed for this year's Canada Career Week will help to emphasize the importance to girls of keeping options open, particularly with choices of high school courses. These will help sensitize practitioners in schools to the need for girls to have opportunities to experience non-traditional occupations. School boards will be encouraged to consider non-traditional fields for work experience programs, and post-secondary institutions are being encouraged to continue their initiatives to increase the number of women in training programs for non-traditional careers.

### **c) Access to Training**

The Students Finance Board has been asked to review eligibility criteria for assistance to ensure it does not discriminate against women and to examine the obligation respecting the spousal contribution as it relates to women's ability to access financial assistance. Regular reviews of all programs and benefit levels are conducted to determine the impact on women.

Apprenticeship programs are currently being reviewed with a view to increasing the participation of women and members of minority groups.

Post-secondary institutions have been requested to review the effect of admission standards, course scheduling and part-time study on educational opportunities for women and to make changes accordingly.

A review of training programs is underway to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs which are funded by both the provincial and federal governments.

## **III. DATA COLLECTION AND EVALUATION**

The relevant statistics are being reviewed by the individual departments and by the Interdepartmental Committee on Education and Training for Women.

## **IV. FUTURE PLANS**

Future plans (together with an account of current policies and programs) are set out in the following table.

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR
<p>a) <b>Changing Attitudes</b></p> <p>i) Governments will foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.</p> <p>ii) Governments will undertake a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's roles in the workforce.</p>	<p>Currently, the fostering of relationships with private and voluntary sectors has been approached on an <i>ad hoc</i> basis. Conferences on Women in Business, special presentations and other events have been sponsored.</p> <p>Alberta Career Development and Employment currently produces a wide range of career-related material to encourage Albertans to consider all career options. Over the last year, a series of posters specifically designed to help women consider non-traditional occupations has been developed.</p> <p>Review of school materials for sex-role stereotyping will continue.</p>	<p>Alberta plans to continue this approach, as budgets allow. An employment equity position is being established by Career Development and Employment in the Apprenticeship Branch to encourage placement of women in the trades.</p> <p>An Alberta Action Plan for Education and Training of Women is currently being implemented. It emphasizes public education initiatives as critical for long-term and permanent change.</p> <p>Canada Career Week this year will have a theme related to women's issues, focusing on obstacles affecting the education and training of girls and women. Distribution rights for the English and French versions of the videotape <i>Attention: Women at Work</i> have been acquired.</p> <p>A new Career and Life Management course designed for the secondary school system will be introduced. The material includes information on issues of stereotyping, as well as information on career planning and decision making.</p> <p>A needs assessment survey of agencies dealing with the career development of women was conducted. As a result of this study, the Women's Career Resource Centre will develop and provide materials related to the needs identified.</p>



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR
		<p>A Career Planning Centre has been established to provide individual, group and correspondence assistance to government employees in conducting their own career planning process. To facilitate realistic career planning, a <i>Catalogue of Occupations in the Alberta Public Service</i> has been provided to all departments. Career counselling skills workshops are provided to personnel practitioners to develop their abilities to assist employees with career planning. The development of training and/or informational support to managers in assisting their employees is being reviewed.</p> <p>A review of resource materials on women and careers, for use in schools, is being considered and, if budgets permit, new materials will be developed and distributed.</p> <p>A mentor program for Alberta junior and high school girls, called Stepping Stones, is being developed to provide role models of women in non-traditional occupations. It will be offered on a pilot basis in January, 1988.</p> <p>A publication specifically designed for women re-entering the workforce is near completion. As well, another publication to encourage young girls and women to consider a wider range of career options is being produced. These publications will outline training and education programs and services in the province and methods to access them. The publications will be distributed in Career Centres, secondary systems and be provided to women's support groups in the province.</p>

## INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

## PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR

## RECOMMENDATIONS

## CURRENT POLICY/PROGRAM

## b) Educational and Training Programs

### i) Counselling

—All counselling will be non-sexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market

Several initiatives are currently underway in the Women's Secretariat, Alberta Education and Career Development and Employment to ensure that both counselling and counselling materials are free from sex-role stereotyping and to encourage women to consider all career options available to them.

Workshops are being developed for counsellors, consultants and educators on employment barriers faced by women and on general labour market trends.

—Counselors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options.

Canada Career Week materials, the distribution rights to the videotape *Attention: Women at Work* and Alberta Education's Career and Life Management course will assist this effort.

—Counseling services will be available as part of any training program.

To date, Career Centres have delivered general counselling services. New programs such as the Youth Employment and Training Program have incorporated counselling wherever possible. Young people are given a workshop covering such topics as workplace expectation and career planning.

Wherever possible, counselling services will be incorporated into training initiatives. However, because of budget restraints this fiscal year, some initiatives may have to be postponed until later.

The Alberta Career Centres offer counselling services and counsellors are being oriented toward the special counselling needs of women and girls.

Programs are offered to women in the Alberta Public Service on career planning and preparing for job interviews. An information brochure, *Preparing for the Management Interview*, has also been developed.

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

### PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR

### CURRENT POLICY/PROGRAM

### RECOMMENDATIONS

#### ii) Initiatives in Non-Traditional Areas

—Initiatives to increase the number of women in apprenticeship will be undertaken. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions and to support the involvement of women in apprenticeships.

—The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through marketing and information campaigns.

#### iii) The Learning Environment

—Female instructors will be appointed in non-traditional areas wherever possible.

—Instructors, counsellors, administrators and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace and will be encouraged to assist women to consider a full range of occupations in planning a career.

A new employment equity position will be established and staffed in the Apprenticeship Branch to work on promoting female and minority group participation in apprenticeship.

This issue will also be addressed through the general awareness campaign.

In addition to the foregoing, materials developed for Canada Career Week will sensitize work-experience coordinators to the need for girls to have opportunities to experience non-traditional occupations. School boards will be encouraged to consider non-traditional fields for work experience programs, and post-secondary institutions are being encouraged to continue their initiatives to increase the number of women in training programs for non-traditional careers.

A policy on Career Development for Women has been developed for Alberta Public Service employees describing the responsibilities of managers and their female employees, and providing a number of career development options, such as bridging positions, job exchanges, secondments, career pathing and educational assistance.

Career counsellors, planning and training officers and other relevant practitioners in schools will be offered workshops on counselling girls and women and on how to deal with the barriers these groups face in accessing the labour market. Post-secondary institutions are being encouraged to make use of these workshops, as a resource to their counselling staff. As well, Canada Career Week materials and Alberta Education's Career and Life Management course are intended to encourage young women to consider a full range of career choices.



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR
<p>—Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.</p>	<p>iv) Training Programs and Aids</p> <p>—Training program materials and resources will reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.</p>	<p>A workshop for practitioners is currently being piloted and will be offered by fall 1987.</p>
<p>—Educational institutions will provide some combination of catch-up courses, foundation courses, pre-trade courses and distance education to improve women's access to training.</p>	<p>The Women's Career Resource Centre has been established to train practitioners, educators and counsellors on how to deal with the specific training needs of women. An extensive resource centre has been established to provide print and audio/visual material to those designing training programs.</p>	<p>A publication outlining training programs and financial assistance available in the province is being prepared.</p>
<p>c) Access to Training</p>	<p>Post-secondary institutions and school boards, particularly urban ones, provide these types of courses to adult students. Enrollments in the Alberta Correspondence School have increased dramatically. Athabasca University, faculties of extension at other Alberta universities, and Community Consortia provide distance education opportunities for adults.</p>	<p>The Students Finance Board has been asked to review eligibility criteria for assistance to ensure it does not discriminate against women and to examine the obligation respecting the spousal contribution as it relates to women's ability to access financial assistance.</p>
<p>i) Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.</p>		<p>Regular reviews of all programs and benefit levels will be conducted to determine the impact on women.</p>

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

### PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR

#### RECOMMENDATIONS

#### CURRENT POLICY/PROGRAM

ii) Governments will undertake initiatives to overcome difficulties immigrant women face in acquiring recognition of foreign credentials.

The federal/provincial/territorial Status of Women officials will be reviewing recommendations on professional accreditation.

This will be an ongoing activity.

iii) The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.

These initiatives fall under the mandate of the board-governed institutions. In general, the institutions have been extremely responsive to the need for offering labour market-related training programs in non-traditional formats.

Apprenticeship programs are currently being reviewed with a view to increasing the participation of women and members of minority groups.

Advanced Education has requested that post-secondary institutions review the effect of admission standards, course scheduling and part-time study on educational opportunities for women and make changes accordingly.

iv) Language courses will be standard components of training programs for immigrant and native women.

The province continues to commit substantial funding for English as a Second Language (E.S.L.) training.

Negotiations continue at the federal-provincial level regarding the funding of language and adult-upgrading courses. Meanwhile, the Alberta Vocational Training program will continue to ensure that, wherever possible, needs are met.

v) Information on training programs will be marketed to women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, in a manner sensitive to different cultures and languages.

This will be pursued as outlined in a)ii) above. Because of budget restraints, the material developed may be more general in nature.

vi) Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.

By way of Community Consortia, the satellite campuses of many community colleges and community vocational centres, and distance education opportunities, many programs and courses are available to persons in remote or northern communities.

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

### PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR

#### RECOMMENDATIONS

- vii) Governments will make provision, where necessary, for pre-training or bridging programs, particularly in areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular programs.

#### CURRENT POLICY/PROGRAM

Currently the colleges (board- governed) and the vocational centres provide these types of programs, based on demand.

A review of training programs is underway to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs which are funded by both the provincial and federal governments.

The Alberta Vocational Training (AVT) Program (Career Development and Employment) provides funds to mount required *ad hoc* programs at the institutions and provides training allowances to students. Approximately 80% of the AVT budget of \$28 million is spent on academic upgrading and pre-training/employment courses. The majority of participants (65%) are women.

A special section for women, under the Entrepreneurial Training Program, will be offered.

#### d) Data Collection and Evaluation

- i) Statistics on training activities will be kept in such a way as to allow governments to monitor women's participation and their success rates.

Statistics are being collected on various demographic variables, including gender.

The relevant statistics will be reviewed by the individual departments and the Interdepartmental Committee on Women in Training.

Statistics are maintained on the number of female employees in the Alberta Public Service who attend training programs sponsored by the Personnel Administration Office.

- ii) There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.

A review of training programs is underway to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs which are funded by both the provincial and federal governments.



## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF ALBERTA POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	PROPOSED POLICY/PROGRAM OPTIONS FOR THE 1987/88 FISCAL YEAR
iii) Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.		Formal correspondence has been sent to all post-secondary institutions communicating the Government's position on training opportunities for women. Institutions have been informed about how they can access existing government resources and expertise in this area.
iv) The collected data will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.		Data will continue to be reviewed by the Interdepartmental Committee on Women and Training.



**Progress Report**  
**Submitted by British Columbia**

November 1987





## INTRODUCTION

As a result of growing evidence and concern that women's issues are economic issues, women's issues were incorporated for the first time into the agenda of the First Ministers' Conference in November 1985. First Ministers confirmed their commitment to achieving the full and equal participation of women in the Canadian economy and endorsed *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. Status of Women Ministers were mandated to develop a labour force strategy for women.

Following on this mandate, senior federal/provincial/territorial Status of Women officials developed a common paper on training entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which recognizes that women face real barriers in accessing education and training. The paper identifies policy and program options which are designed to achieve equality in education and training.

First Ministers recognized that commitment to equality in education and training is a necessary prerequisite to achieving the full and equal participation of women in the Canadian economy. The labour force strategy was tabled and endorsed by First Ministers, with the exception of Manitoba's, at their annual conference in November 1986.

First Ministers directed that:

- a joint federal/provincial/territorial meeting of Status of Women Ministers and Ministers with Labour Market Responsibilities be held to implement the labour force strategy;
- the Council of Ministers of Education review the progress made in implementing the relevant equality in education and training measures; and
- Status of Women Ministers report to First Ministers at their next annual conference (November 1987) on progress made in 1987.

The Government of British Columbia endorses the labour force strategy, with the understanding that it represents a framework for action which allows each jurisdiction to implement the recommendations according to its individual priorities and resources and unique circumstances.

## I. HIGHLIGHTS

Significant policies, programs and achievements for 1986/87 include:

- study of the provincial apprenticeship system (one goal of which is to determine accessibility for women);
- introduction of JobTrac (Job Training/Job Access), a new employment and training strategy, which is designed to:
  - improve access to and simplify the delivery of employment and training programs;
  - integrate training and work experience;
  - provide easier access to employment and training in remote areas;
  - test the feasibility of using electronic technology for the delivery of programs, through the use of pilot projects;
  - link together and provide government-wide integration of programs and services; and
  - provide transportation allowances and clothing for income-assistance clients participating in training;
- introduction of revisions to the Student Financial Assistance Package in keeping with the themes of equality of opportunity and the acceptance of personal responsibility;
- establishment of a pilot project to determine appropriate employment training programs for income-assistance recipients;
- evaluation of the Women's Non-traditional Employment Program and other JobTrac initiatives;
- as part of the ongoing review of primary and secondary school curricula, removal of any sex, religious or racial bias;
- implementation of a Human Resource Plan within the Ministry of Education. One goal is to redress training, attitudinal and career advancement problems encountered by female employees;
- an increase in the subsidy rates for daycare and net income levels for income test purposes;
- development of modules for trade training programs, i.e., distance education. Support for part-time workers is currently available in selective program areas;

- development of a comprehensive correspondence program (in cooperation with the Open Learning Authority) to deliver entry-level apprenticeship training and first-level technical training, directed primarily to native Indian bands at this time; and
- establishment of a Royal Commission on Education (kindergarten to Grade 12).

## **II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION**

### **a) Changing Attitudes**

- co-sponsorship and funding of 30-40 conferences and workshops for women;
- encouraging employer involvement in job training through the implementation of JobTrac, a new employment and training strategy; and
- establishment of specific goals to increase access and ensure equality of access to post-secondary education opportunities for British Columbians.

### **b) Educational and Training Programs**

#### **i) Counselling**

- continued provision of counselling in apprenticeship training programs;
- incorporation of counselling, where necessary, in planning with income-assistance clients participating in Individual Opportunity Plan Programs;
- continued availability of counselling to all students enrolled in community colleges;
- provision of counselling under vocational rehabilitative programs for disabled persons; and
- establishment of a pilot project to determine appropriate employment training programs for income-assistance recipients.

#### **ii) Initiatives in Non-Traditional Areas**

- review of the provincial apprenticeship system (one goal of which is to determine accessibility for women);
- sponsorship and funding of projects designed to raise awareness concerning non-traditional career options for women, i.e., development of a

poster on the importance of mathematics and science as prerequisites for a wide range of careers;

- marketing and delivery of the Women's Non-Traditional Employment Program; and
- as part of the ongoing review of primary and secondary school curricula, removal of any gender, religious or racial bias.

#### **iii) Learning Environment**

- implementation of a Human Resource Plan within the Ministry of Education, including the development of measures to redress training, attitudinal and career advancement problems encountered by female employees.

#### **iv) Training Programs and Aids**

- application of informal guidelines for all materials produced using curriculum development funds regarding gender, religious or racial bias;
- continued use of gender-free text for TRAC competency-based curriculum guidelines; and
- delivery of long-distance programs through the Knowledge Network and Open Learning Authority (approximately 90% of the province's population can receive Knowledge Network broadcasts).

### **c) Access to Training**

- provision of funding to assist women on income assistance to participate in employment training programs, including the cost of fees, books, transportation, clothing and incidental expenses, depending on individual need;
- participation in the Youth Counselling and Employability Project, sponsored by CEIC, designed to educate students about the importance of mathematics and science in choosing future career options;
- introduction of revisions to the Student Financial Assistance Package based on the themes of equality of opportunity and the acceptance of personal responsibility, including:
  - relocation funds for first and second year students, and



— special funds up to \$1,000 for Adult Basic Education students at colleges and special-needs students;

- iv) development of modules for several trade training programs and availability of financial support for part-time learners in selected program areas;
- v) development of a provincial TRAC program and an increase in part-time positions to support this initiative;
- vi) availability of language training by correspondence;
- vii) provision of daycare subsidies to low-income families to assist individuals in seeking and securing financial independence and employment opportunities;
- viii) provision of funds to immigrant women's groups for the delivery of employment-orientation programs, including language training;
- ix) development of native literacy and life skills curriculum guidelines;
- x) establishment of a one-stop employment and training centre to provide greater access to employment/training services and programs in regional areas; and
- xi) provision of funding for income assistance clients requiring Adult Basic Education or upgrading as a prerequisite to specific vocational training.

### III. DATA COLLECTION AND EVALUATION

- a) evaluation of the Individual Opportunity Plan programs for income-assistance recipients, to assess client participation and to determine, by family type, outcomes, criteria for placing clients and reasons for success;
- b) collection and analysis of data on women's enrollment in post-secondary education;
- c) evaluation of all provincial/federal training/employment programs to determine the participation of women on income assistance;
- d) evaluation of Women in Trades Training and other relevant programs to assess effectiveness;
- e) evaluation of the Women's Non-traditional Employment Program and other JobTrac initiatives; and

f) collection of data on the public school system.

### IV. FUTURE PLANS

- a) expansion of the network of regional designates responsible for liaison with women's organizations in the community;
- b) enhancement of the Apprenticeship Information Management System (AIMS) to track female participation in all employment programs;
- c) expansion of the one-stop employment and training concept to other communities in the province;
- d) development of an information circular outlining gender-related data on the public school system for general circulation in 1987/88;
- e) continued development of modules for trade training programs;
- f) enhancement of existing linkages between on-the-job training and basic adult education provided by institutions;
- g) development of a Working Network pilot project designed to introduce the effective use of telecommunications technology for easier and more consistent access to employment and training information programs and services, by employers, the unemployed and the general public;
- h) expansion of the JobTrac employment and training strategy with emphasis on income assistance clients;
- i) production of one edition of the Women's Secretariat Newsletter on Women and Training for distribution to women throughout the province;
- j) enhanced liaison with community groups, women's organizations and the business sector;
- k) continued coordination of interministry activities and initiatives related to women;
- l) establishment of a comprehensive training and career development plan for women;
- m) evaluation of pilot projects for women and young people established through provincial grant programs; and
- n) development of a communications strategy to ensure that all women have access to relevant information.



---

**Progress Report**  
**Submitted by**  
**Northwest Territories**

November 1987





The N.W.T. has made progress in the implementation of aspects of the *Framework for Training* document endorsed by First Ministers. This progress includes:

- new funding arrangements to allow for continued delivery of basic adult upgrading in some 40 communities, most of which are great distances from regional centres. As 37.4% of the female population over age 15 had less than Grade 9 in 1981, this is an ongoing prerequisite for having women enter more advanced training in significant numbers;
- review of core curriculum materials for sex stereotyping. There are plans to follow up on this by making some changes in material and developing materials for teachers and guidance counsellors on teaching and counselling in non-sexist ways. Guidance counsellors in N.W.T. schools currently use Alberta guides, which have been reviewed in that jurisdiction;
- the importance of women in non-traditional occupations is highlighted in public relations material and the course calendar for Arctic College. Career materials from the Department of Education now include presentations of women in non-traditional occupations and a balanced representation of men and women;
- removal of sex stereotyping from names of trades certified in the N.W.T.; and
- new apprenticeship training assistance program to the private sector, which provides higher levels of support for apprentices who are native or women.

Virtually all the items in the *Framework for Training* are included as action items in the document entitled *Equality for Women: A Five Year Plan of Action 1985-89* adopted by our government in 1985. Our affirmative action plan for native people in the territorial Public Service has been in effect since 1985 and has resulted to date in a 10% increase in the number of permanent employees of aboriginal descent. Native women are, of course, included in this. Statistics on the Civil Service show that 12.4% of employees at the senior management and decision-making levels are women. This is a significant improvement over the last two years, with several outstanding women recently appointed to very senior positions.

On the broader issues which impact on the eventual achievement of equality in education and training, we have also made progress. For instance, we now have a *Child Care Act* and expect accompanying regulations, including standards, to be in effect in the near future.





**Progress Report**  
**Submitted by Yukon**

November 1987



## I. HIGHLIGHTS

The Yukon government, through the Department of Education, has undertaken a comprehensive review of training and programs that are offered in the Yukon, the support services to make training accessible to all Yukoners and the institutions or agencies responsible for providing these programs and services.

The Minister of Education and departmental officials met with Yukoners throughout the territory, including individuals and interest groups, to discuss training. As a result of this consultation, a training strategy was developed to direct the government's efforts to prepare Yukoners for existing and potential employment in the Yukon.

The government is committed to reducing barriers to training faced by Yukon women and has initiated a number of measures to improve women's access to training.

As well, the government is reviewing current policies and legislation to identify specific changes that will increase women's participation in training programs.

The Yukon government views training as an important means for achieving economic equality for women. However training is only one component for achieving this goal. Many women who already have the necessary skills and education are still economically disadvantaged as a result of attitudinal and systemic barriers to women's full and equal participation in economic activities.

This report will highlight significant policies of the Yukon government undertaken in 1987 to address economic equality for women. It will also report on specific actions already initiated to promote equality in education and training and provide a brief overview of initiatives agreed to but not yet implemented.

—The Yukon Training Strategy identifies directions for training, including improved access to training programs for women, Indian people, youth and disabled Yukoners. The initiatives presently being implemented or soon to be implemented that will improve women's access to training are noted below, under the heading, Equality in Education and Training: A Framework for Action.

—Child-care services are being supported in the Yukon through two programs of direct grants to licensed child-care centres. The first program,

introduced in July 1986, provides grants to licensed centres to assist with operating and maintenance costs. The second program, available April 1, 1987, provides funds for starting up licensed daycare facilities in communities not presently serviced and enhancement funds for existing centres to include renovations, new equipment and upgrading of facilities. Yukon College is incorporating a child care centre on site in its new facility. A full-time training program for child-care workers will be implemented when the new college opens in 1988.

—Equal Pay for work of equal value is required for all employees of the Government of Yukon, municipalities and their corporations, boards and commissions under the *Human Rights Act*, Bill 99 passed by the Yukon Legislature February 12, 1977. Discrimination in wages for work of equal value is not allowed on the basis of any of the prohibited grounds of discrimination listed in the Act. In addition, the Act provides for research and education on pay equity in the private sector, to be conducted by the new Yukon Human Rights Commission.

—Yukon 2000 Development Strategy is a major initiative that provides an opportunity for all Yukoners to participate in the development of an economic strategy to the year 2000. There has been a consistent and concentrated effort to include women at every level of the consultation and planning process.

The Department of Economic Development and the Women's Directorate, with a steering committee of representatives of women's groups, held a three-day workshop to discuss the economic concerns of Yukon women. The recommendations from the workshop were forwarded to the Yukon 2000 coordinators for consideration and inclusion in the draft strategy to be discussed at a conference in the fall of 1987.

Women have been invited to attend all consultation meetings throughout the territory and child care has been provided for these meetings, to facilitate women's participation.

—A government-wide plan of action for women is being coordinated, through a Cabinet Subcommittee on Women's Issues, by the Women's Directorate. The plan will outline specific actions by government departments to promote equality for women in education, economic activities, family life, and public life and within government.



## **II. EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION**

### **a) Changing Attitudes**

#### **i) Women At Work Career Fair**

This fair featured women in a wide variety of jobs and was seen by students from elementary, junior and senior high schools as well as the general public.

#### **ii) Resource List of Yukon Working Women**

A list of women presently employed in a wide range of occupations was made available to Yukon school counsellors and school librarians as potential speakers to guidance classes or contacts for individual students or for Career Day activities.

#### **iii) Affirmative Action Workshops**

The Yukon Public Service Commission has sponsored a series of affirmative action workshops for government employees, explaining the concept of affirmative action. These workshops were presented by the Positive Employment Program.

### **b) Educational and Training Programs**

#### **i) Counselling**

A Career Services Program has been established as a storefront operation in Whitehorse, to provide more accessible centralized service.

- A mobile unit will provide services on a rotating basis to communities outside Whitehorse.
- The career counselling program will provide individual counselling and support to other agencies and their personnel who are involved in career counselling.
- Training will be provided to counselling staff to ensure that all counselling is free from sex-role stereotyping.

#### **ii) Learning Environment**

Although there is no formal awareness program, women occupy senior positions at Yukon College as assistant director, manager of student services, co-ordinator of business and applied arts division and co-ordinator of continuing education.

### **c) Access to Training**

#### **i) Funding/Allowance**

The student Financial Assistance Program is presently under review and specific aspects, such as funding for part-time study and for mature students, are included in the review.

#### **ii) Scheduling**

Many of the programs at Yukon College have been modularized to allow students to attend on a part-time basis.

- Academic development courses are now available on a year-round basis to assist those without basic skills to prepare for pre-employment training programs.

#### **iii) Language Courses**

English as a Second Language courses are now offered on a part-time basis.

- Basic literacy courses are offered through Yukon College.
- The Department of Education has agreed to fund the Yukon Literacy Council's Project Wordpower, which provides individual literacy training.

#### **iv) Courses in Remote and Northern Communities**

To address the lack of training facilities in the Yukon, particularly in smaller communities, and the inability of many adults to leave the work force to attend training programs, the Yukon Training Opportunities Program has been established. This program provides the chance to obtain skills training while being employed in Yukon government departments.

- Community campuses have been established with their own advisory boards in nearly all Yukon communities.
- Band Management and Municipal Administration courses will be offered on a part-time basis in rural communities in the fall of 1987.
- Community Health Representatives training has been provided to band employees in conjunction with the Department of Education, Advanced Education/Yukon College, Health and Welfare Canada and Employment and Immigration Canada. This training program is made up of modules held in Whitehorse combined with on-the-job training in the rural communities.

—Skill Option (short placements in skills courses or work place settings) provides orientation to a variety of occupations.

### **III. DATA COLLECTION AND EVALUATION**

A number of computer information systems have been put in place to collect data on training and education in the Yukon. This data will provide gender based information for program analysis.

- a) Advanced Education has established a graduate survey that collates a variety of information on graduates by gender, marital status, etc. to determine employment success.
- b) A Student Information System is being established at Yukon College that will provide information on Yukon College students by gender.
- c) Data on all applicants for students loans and grants is being computerized and will provide gender based information for analysis of the Student Financial Assistance Program.
- d) All student apprenticeship data is being computerized and can be analyzed by gender.

### **IV. FUTURE PLANS**

The Yukon Government, through the government-wide Plan of Action for Women, will be initiating a range of specific actions to promote equality for women in education and training.

## LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

### INVENTORY OF YUKON POLICIES AND PROGRAMS

#### RECOMMENDATIONS

1. Fostering partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.
2. Undertaking a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's roles in the workforce.
3. Providing counselling as part of any training program.
4. Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.

#### CURRENT POLICY/PROGRAM

Under the Yukon Training Strategy, industry training institutes (Mining and Tourism) are being established to ensure that training for these sectors is relevant and appropriate. The institutes will promote training of current and existing employees.

The recently announced Career Services Program will provide storefront counselling services in Whitehorse and a mobile unit for rural communities.

A Native Student Support Group consisting of native students and faculty has been established at Yukon College.

In addition to counselling services offered in Whitehorse, Yukon College provides an extension services counsellor who visits rural campuses to advise students on academic and personal matters.

A joint Canada/Yukon Apprenticeship Study has recently been completed. Women participated on the study's steering committee. Recommendations have come forward: to continue and enhance educational and

#### OBJECTIVES

Objectives of the program will be to provide individual counselling as well as support to other agencies' personnel who are involved in career counselling.

The intent is to provide a support network as well as to identify ways to make the college environment more supportive to native students.

One of the terms of reference relates to identifying means to increase the number of women entering and completing apprenticeships.



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF YUKON POLICIES AND PROGRAMS

## OBJECTIVES

## CURRENT POLICY/PROGRAM

marketing initiatives designed to inform members of designated groups seeking entrance into apprenticeship; to place high priority on career counselling; that additional incentive funding from outside the apprenticeship program assist participation of individuals from designated groups; and to monitor results of special measures.

## RECOMMENDATIONS

5. Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.

6. Ensuring that training program materials and resources reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.

7. Establishing more flexible training programs and modular packages, and accommodation of part-time workers attempting to upgrade their skills.

The *Students' Financial Assistance Act* is under review. Aspects under study include part-time study and assistance to mature students.

To address the lack of training capacity within the private sector for some occupations in rural communities and the inability of many adults to leave the workforce to attend training programs, the Yukon Training Opportunities Program has been established. It will provide the chance to obtain skill training while being employed in Yukon government departments.

Many of the programs at Yukon College have been modularized so that students can attend on a part-time basis.

Academic development is now available on a year-round basis to assist those without basic skills to prepare for pre-employment programs.

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF YUKON POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES
8. Ensuring language courses are standard components of training programs for immigrant and native women.	English as a Second Language is offered on a part-time basis.	
9. Undertaking initiatives to overcome difficulties that immigrant women face in acquiring foreign credentials.	A basic literacy class is offered at the college as well as academic development to the college preparatory level.	
10. Marketing of training programs for women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, in a manner sensitive to different cultures and languages.	The Department of Education has identified \$83,000 to fund the Yukon Literacy Council's Project Wordpower in 1987-88.	
	Community campuses have been established in nearly all Yukon communities.	
	Band Management and Municipal Administration courses will be offered on a part-time basis in rural communities in the fall of 1987.	
	Community Health Representatives training has been provided to band employees in conjunction with Advanced Education/Yukon College, Health and Welfare Canada, and Employment and Immigration Canada. This training consisted of modules held in Whitehorse, with the majority of training on the job in rural communities.	

# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF YUKON POLICIES AND PROGRAMS

### OBJECTIVES

#### CURRENT POLICY/PROGRAM

Registered nursing refresher training is offered in Whitehorse in conjunction with Grant MacEwan College and the Whitehorse General Hospital. Prior to the offering of this course in Whitehorse, those who wished to regain their licences after being out of the work force had to go to Edmonton for the program.

Academic development is offered in Whitehorse and outlying communities. Skill Option (short placements in skill courses or the workplace) provides orientation to a variety of occupations.

A Yukon College Graduate Survey is conducted annually to determine employment success.

The intent is to have the capacity to analyze student financial assistance in 1987-88 (data is being computerized).

A Student Information System is being established at Yukon College.

Apprenticeship data is computerized.

Yukon College conducts evaluation of its programming on an ongoing basis.

Preparation is underway regarding establishing a follow-up study on academic development program participants.

All Yukon College admission criteria are currently under review to identify and remedy unnecessary barriers.

#### RECOMMENDATIONS

11. Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.

12. Maintaining statistics on training activities to allow governments to monitor women's participation.

13. Evaluating all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.

14. Reviewing admission criteria for training courses with low female participation.



# LABOUR FORCE STRATEGY FOR WOMEN

## INVENTORY OF YUKON POLICIES AND PROGRAMS

RECOMMENDATIONS	CURRENT POLICY/PROGRAM	OBJECTIVES
15. Reviewing collected data to ensure equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.	Analysis of data on the basis of gender has recently begun. The Yukon College Graduate Survey is one of the first documents produced by Advanced Education to review women's employment success following participation in training programs.	

---

## **Appendix**

### **Annual Conference of First Ministers**

#### **Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women**

#### **Federal-provincial-territorial**

**Vancouver  
November 20 and 21, 1986**





## INTRODUCTION

In November 1985, in Halifax, First Ministers laid the groundwork for a coordinated, inter-governmental approach to women's equality in the work force by adopting a working paper entitled *A Framework for Economic Equality for Women*. The paper represented a concrete commitment to the goal of economic equality for women. As a first step, it was agreed that federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women would develop a detailed strategy to address the special difficulties women face in acquiring new job skills.

From the beginning, it was understood that each jurisdiction would set its own course in the effort to achieve labour force equality for women. Beyond increasing the availability of training programs, it was also decided that governments would be able to choose from a range of policy and program options, including access to affordable child care, extension of existing maternity benefits, introduction of employment equity and pay equity legislation, and improvement of existing pension plans.

Training and skills development are often the only options open to women who want to improve their employment prospects. But training cannot be separated from the formal education system that establishes the basic foundation for women who will one day enter the work force. For this reason, governments agreed to address training and skill development in the broadest sense.

## COMMON BARRIERS

In 1985 women earned on average only 66 per cent of what men earned. Since their average earnings are consistently lower than men's, many women do not have the financial resources to overcome the barriers to labour force equality. Female family heads form one of the most disadvantaged groups in Canadian society. Eighty-nine per cent of single-parent families are headed by women, and half of them live below the poverty line. Three out of every five poor adults in Canada are women.

Women in Canada face a great number of barriers that make it difficult to obtain appropriate job-related training.

## Economic and social barriers

- Many women lack the resources to give up their existing jobs to enter full-time training programs.
- Women on social assistance may lose their benefits if they enroll in training programs.
- Training allowances for women who do enter full-time programs often fail to reflect the cost of living.
- The lack of affordable child care – particularly infant and after school care – is a major barrier to training for many women.
- Employers often fail to support women's career advancement through ongoing training and skill development.
- Employers are often uneasy about hiring or promoting women, especially in non-traditional jobs.

## Structural Barriers

- Eligibility requirements for certain training programs often restrict women's participation.
- In rural and northern regions, the cost of travel and a lack of child care or suitable accommodation make it difficult for many women to enter training programs.
- Employment counselling is often inadequate, or oriented toward traditional jobs.
- The lack of English or French language training can prevent native and immigrant women from learning new skills.
- It is difficult to transfer credits and training credentials between provinces and countries.
- Inflexible course schedules often fail to reflect women's family-related responsibilities.

## EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING

Education and training are essential ingredients in facilitating equality in the labour force. In recognition of this, First Ministers have made a commitment to expand learning opportunities for women to ensure their full and equal participation in the economic life of the nation.

Equality in education and training is the term used to highlight the measures necessary to achieve the goal of equality within educational and training

programs across the country. These measures will ensure that the learning environment in primary, secondary and post-secondary educational institutions supports and encourages equality between women and men. Since the learning environment can extend well beyond the walls of the classroom, the principles of equality in education and training also applies to training in the work place and in other non-institutional settings. Equality in education and training involves changes in curricula, educational materials and policies to promote positive attitudes towards the abilities, accomplishments and aspirations of women. It also includes measures to ensure that women have fair access to education and training, and that the necessary support systems such as child care are available.

A special effort will be made to provide training opportunities for:

1. young women entering the job market for the first time;
2. women re-entering the job market;
3. women who need re-training or skill upgrading; and
4. women attempting to enter non-traditional fields.

In addition, training programs will be designed to meet the special needs and requirements of:

1. native women;
2. immigrant women;
3. disabled women; and
4. women in rural and northern communities.

First Ministers are committed to the principle that the participation of women in training programs should, as a minimum goal, reflect their overall representation in the work force, allowing for regional differences. As well, training should, wherever possible, be linked with income support, child care, pre-employment, and other supplementary programs to help women enter the work force.

## **EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION**

First Ministers are committed to equality in education and training as a necessary prerequisite to achieving economic equality for women. It is

with this goal in mind that First Ministers endorse the following measures, which together form a framework for action.

In implementing this framework, it is understood that the individual governments will determine which measures can be adopted immediately and which will be developed over the longer term, depending on their priorities and resources. It is also understood that implementation of the Framework for Action will involve continuing cooperation among the public, private and voluntary sectors.

### **1. Changing Attitudes**

- 1.1 Given the significant impact of sex stereotypes on women's self-esteem and confidence, it is essential that information on career opportunities, new and emerging occupations, and the permanence of women's participation in the work force be provided to society as a whole. Governments will therefore foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.
- 1.2 To ensure cooperation among all participants in this process, governments will undertake a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the work force.

### **2. Educational and Training Programs**

#### **2.1 Counselling**

- All counselling will be non-sexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market.
- Counsellors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options.
- Counselling services will be available as part of any training program.

#### **2.2 Initiatives in Non-Traditional Areas**

- Initiatives will be undertaken to increase the number of women in apprenticeship programs. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions and to support the involvement of women in apprenticeships.



- The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.

### 2.3 The Learning Environment

- Female instructors will be appointed in non-traditional areas wherever possible.
- Instructors, counsellors, administrators and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace and will be encouraged to assist women to consider a full range of occupations in planning a career.
- Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.

### 2.4 Training Programs and Aids

- Training program materials and resources will reflect the cultural background as well as the economic circumstances of women.
- Educational institutions will provide some combination of catch-up courses, foundation courses, pre-trade courses and distance education to improve women's access to training.

## 3. Access to Training

- 3.1 Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.
- 3.2 Governments will take initiatives to overcome the difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.
- 3.3 The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages, and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.
- 3.4 Language courses will be a standard component of training programs for immigrant and native women.
- 3.5 Information on training programs will be marketed to women, with a special emphasis

on reaching women in rural and isolated areas and in a manner that is sensitive to different cultures and languages.

- 3.6 Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.
- 3.7 Governments will make provision where necessary for pre-training or bridging programs, particularly in the areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.

## DATA COLLECTION AND EVALUATION

In order to be able to determine the success of these measures, the following steps will be taken:

1. Statistics on training activities will be kept in such a way as to allow all governments to monitor women's participation and their success rate.
2. There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs to assess their role in the overall training strategy.
3. Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.
4. The collected data will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.

## INTERGOVERNMENTAL COOPERATION

To ensure the framework for action for equality in education and training becomes a reality, First Ministers direct that:

1. a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with labour market responsibilities be held to implement the measures in the framework for action;
2. the Council of Ministers of Education review the progress made in implementing the relevant equality in education and training measures;
3. Ministers responsible for the Status of Women report to First Ministers at the next First Ministers' Conference on progress made in 1987.



## COMMITMENT TO ACTION

At the 1985 Annual Conference of First Ministers, held in Halifax, First Ministers endorsed the principle of economic equality for women and set out the framework for an intergovernmental strategy for equality in the labour force. It was agreed that all governments would develop a detailed strategy to address the training needs of women. Improved access to relevant training will enable women to take full advantage of changing economic conditions. It is also understood that any investment for women will translate into increased economic benefits for all of society.

In endorsing the variety of measures outlined in the framework for action, First Ministers have reaffirmed their commitment to economic equality for women and have recognized that equality in education and training is a necessary first step to reaching this goal.

First Ministers recognize that outdated attitudes towards women's employment are responsible for many of the problems women face in the labour market. For this reason, they are committed to joining private and voluntary agencies in advancing women's economic equality. To ensure cooperation among all participants, governments will undertake a series of public education initiatives.

The framework for action is a crucial component of an overall labour force strategy. When implemented, the measures outlined here by First Ministers will help women gain access to all aspects of learning and training. As a consequence of these actions, the women of Canada will advance towards economic equality.

## NOTES

## NOTES











femmes sont à l'origine de bon nombre des problèmes auxquels font face les Canadiennes sur le marché du travail. Pour cette raison, ils se sont engagés à collaborer avec le secteur privé et les organismes bénévoles pour promouvoir l'égalité économique des femmes. En vue d'assurer la collaboration de tous les intervenants, les gouvernements entreprendront une série d'activités d'éducation du public.

Le cadre d'intervention est un élément essentiel de la stratégie globale visant la main-d'oeuvre. Lorsqu'elles seront mises en oeuvre, les mesures présentées ici par les premiers ministres garantiront aux femmes un accès plus facile à tous les volets de l'enseignement et de la formation, ce qui permettra aux Canadiennes de progresser vers l'égalité économique.

## COLLABORATION INTERGOUVERNEMENTALE

1. Afin que le cadre d'intervention concernant l'égalité en matière d'éducation et de formation devienne réalité, les premiers ministres demandent :
  1. qu'une conférence fédérale-provinciale-territoriale mixte des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables de l'emploi ait lieu pour amorcer la mise en application des mesures préconisées dans le cadre d'intervention;
  2. que le Conseil des ministres de l'Éducation examine les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle;
  3. que les ministres responsables de la condition féminine fassent rapport aux premiers ministres des progrès réalisés en 1987, lors de la prochaine conférence des premiers ministres.

## ENGAGEMENT À AGIR

Lors de la Conférence qui s'est tenue à Halifax en 1985, les premiers ministres ont souscrit au principe de l'égalité économique des femmes et ont jeté les bases d'un cadre de travail en vue d'en arriver à une stratégie intergouvernementale d'égalité sur le marché du travail. Il a été convenu que tous les gouvernements élaboreraient une stratégie détaillée permettant de traiter des besoins des femmes en matière de formation. Un meilleur accès à une formation adéquate permettra aux femmes de tirer pleinement avantage de la situation économique changeante. On reconnaît également que toute mesure visant à favoriser les femmes se traduira par des avantages économiques accrues pour l'ensemble de la société.

En appuyant les diverses mesures énoncées dans le cadre d'intervention, les premiers ministres ont affirmé à nouveau leur engagement face à l'égalité économique des femmes et ont reconnu que l'égalité en matière d'éducation et de formation est une première étape nécessaire pour atteindre cet objectif.

Les premiers ministres reconnaissent que certaines attitudes dépassées quant à l'emploi des

## COLLECTE ET ÉVALUATION DES DONNÉES

1. Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.
  2. Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitoires pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.
  3. Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.
  4. Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.
- Les mesures suivantes seront prises afin de pouvoir connaître le taux de succès de ces initiatives:
- 3.4 Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.
  - 3.5 On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.
  - 3.6 Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les communautés éloignées et septentrionales.
  - 3.7 Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins en formation préparatoire et en programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

- 1.1 Etant donné le fort impact qu'ont les stéréotypes sexuels sur les femmes au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi, il est essentiel que l'information sur les possibilités de carrière, sur les occupations nouvelles et en demande, et sur la participation permanente des femmes à la vie économique soit fournie à l'ensemble de la société. Les gouvernements s'associeront donc avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.
- 1.2 Afin d'assurer la collaboration de tous les intervenants à ce processus, les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

## 2. Programmes d'éducation et de formation

- 2.1 Orientation scolaire et professionnelle
- Toute orientation sera non sexiste, exempte de préjugés et de discrimination raciale, et elle sera un reflet de la nature changeante du marché du travail moderne.
  - Les conseillers en orientation feront un effort particulier pour sensibiliser les étudiantes à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leurs futurs choix de carrière.
  - Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.

## 2.2 Initiatives dans les domaines dits non traditionnels

- On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage. On encouragera les milieux d'affaires et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation accrue des femmes aux programmes d'apprentissage.
- On accroîtra le nombre de femmes inscrites dans les programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité, en mettant en

## 3. Accès à la formation

- 3.1 Les gouvernements prévoieront un financement adéquat au titre des frais de garde d'enfants, des allocations de formation et des indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation de manière à permettre aux femmes d'entreprendre la formation désirée.
- 3.2 Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.
- 3.3 On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les
- 2.4 Programmes de formation et aides didactiques
- Le matériel et les ressources didactique utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économiques des femmes.
  - Les établissements d'enseignement offriront une gamme de cours de mise à niveau, de cours de formation de base, de cours préparatoires à l'emploi et d'enseignement à distance afin de faciliter l'accès des femmes à la formation.
- 2.3 Le milieu de formation
- On recrutera des formatrices pour les secteurs non traditionnels, chaque fois que la chose sera possible.
  - On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu académique aux obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à tenir compte de toute la gamme des professions lorsqu'elles planifient leur carrière.
  - Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.



## EGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

- Le manque de connaissance de l'anglais ou du français peut empêcher les femmes autochtones et les immigrantes d'acquérir de nouvelles compétences.
- La reconnaissance d'équivalences dans la formation d'une province à l'autre et d'un pays à l'autre est souvent difficile.
- Les horaires de cours manquent de souplesse et ne tiennent pas compte des responsabilités familiales des femmes.

L'éducation et la formation sont des éléments déterminants pour l'atteinte de l'égalité sur le marché du travail. Conscients de ce fait, les premiers ministres se sont engagés à augmenter les possibilités d'apprentissage pour les femmes afin d'assurer leur participation égale et entière à la vie économique du pays.

«Égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle» est l'expression utilisée pour souligner les mesures nécessaires en vue d'atteindre l'objectif d'égalité dans les programmes de formation professionnelle et d'éducation de l'ensemble du pays. Par ces mesures, on veut s'assurer que le milieu éducatif dans les établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire favorise et appuie l'égalité entre les femmes et les hommes. Étant donné que le milieu éducatif débordait largement le cadre de la salle de classe, les principes d'égalité s'appliquent aussi au milieu de travail et aux autres milieux de formation. Ils entraînent des changements aux programmes scolaires, aux matériels et pratiques didactiques et aux politiques, changements qui ont pour but de promouvoir des attitudes positives face aux compétences, aux réalisations et aux aspirations des femmes. Il importe également de garantir aux femmes un accès égal à l'éducation et à la formation, d'une part, et de leur fournir les appuis logistiques nécessaires tels les services de garde d'enfants, d'autre part.

Un effort spécial permettra d'offrir des possibilités de formation aux groupes suivants:

1. les jeunes femmes qui font leur entrée sur le marché du travail;
2. les femmes qui reviennent sur le marché du travail;

travail;

Les premiers ministres ont souscrit au principe selon lequel la participation des femmes aux programmes de formation doit correspondre, à tout le moins, à la part qu'elles occupent de façon globale sur le marché du travail, compte tenu des disparités régionales. En outre, les programmes de formation doivent, dans la mesure du possible, être liés à des programmes supplémentaires de maintien du revenu, de garde d'enfants, de préparation à l'emploi, ainsi qu'à toute autre mesure visant à aider les femmes à intégrer le marché du travail.

## EGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : CADRE D'INTERVENTION

Les premiers ministres conviennent que l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle est le préalable nécessaire à l'égalité économique des Canadiennes. À la lumière de cet objectif, les premiers ministres donnent leur appui aux mesures énumérées ci-après qui composent un cadre d'intervention.

En appliquant ce cadre d'intervention, il est entendu que les gouvernements individuels décideront des mesures qui peuvent être adoptées immédiatement et de celles qui seront élaborées sur une plus longue période, selon leurs priorités et leurs ressources. Il est également entendu que la mise en oeuvre du cadre d'intervention nécessitera la coopération soutenue des secteurs public, privé et bénévole.

1. femmes autochtones;
  2. immigrantes;
  3. handicapées;
  4. femmes des communautés rurales ou du Nord du pays.
- Les premiers ministres ont souscrit au principe selon lequel la participation des femmes aux programmes de formation doit correspondre, à tout le moins, à la part qu'elles occupent de façon globale sur le marché du travail, compte tenu des disparités régionales. En outre, les programmes de formation doivent, dans la mesure du possible, être liés à des programmes supplémentaires de maintien du revenu, de garde d'enfants, de préparation à l'emploi, ainsi qu'à toute autre mesure visant à aider les femmes à intégrer le marché du travail.
- En outre, il faudra concevoir les programmes de formation de façon à tenir compte des besoins et des exigences propres aux :
1. femmes autochtones;
  2. immigrantes;
  3. handicapées;
  4. femmes des communautés rurales ou du Nord du pays.

3. les femmes qui ont besoin de recyclage ou de perfectionnement; et

4. les femmes qui tentent d'entrer dans des domaines non traditionnels.



En novembre 1985, à Halifax, les premiers ministres ont jeté les bases d'une approche inter-gouvernementale coordonnée relativement à l'égalité des femmes sur le marché du travail, en adoptant un document de travail intitulé «*Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*». Ce document constitue un engagement concret en vue de permettre aux Canadiennes d'atteindre l'égalité économique. Dans une première étape, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine ont convenu d'élaborer une stratégie détaillée pour s'attaquer aux problèmes particuliers que rencontrent les femmes quand il s'agit d'acquiescer de nouvelles compétences professionnelles.

Il a été convenu, dès le départ, que chaque administration élaborerait sa propre stratégie devant permettre aux Canadiennes d'en arriver à l'égalité sur le marché du travail. En plus d'améliorer l'accès aux divers programmes de formation, il a été décidé que les gouvernements pourraient choisir parmi toute une gamme de politiques et de mesures, notamment améliorer l'accès aux services de garde d'enfants, prolonger les prestations de maternité, adopter des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à la parité salariale, et améliorer les régimes de pensions en vigueur.

La formation et le perfectionnement professionnels sont souvent les seuls choix offerts aux femmes qui veulent améliorer leurs perspectives d'emploi. Cependant, on ne peut dissocier la formation du système d'enseignement officiel grâce auquel les femmes qui entreront un jour sur le marché du travail acquiescent les fondements de leur éducation. Pour cette raison, les gouvernements ont accepté de s'attaquer à la question de la formation et du perfectionnement professionnel de la façon la plus globale qui soit.

## OBSTACLES COURANTS

En 1985, la rémunération des femmes ne représentait en moyenne que soixante-six pour cent de celle des hommes. Comme leurs revenus moyens sont, règle générale, moins élevés que ceux des hommes, bien des femmes n'ont pas les ressources financières voulues pour surmonter les obstacles à l'égalité sur le marché du travail. Les femmes chefs de famille constituent l'un des groupes les plus défavorisés de la société canadienne. Quatre-vingt-neuf pour cent des familles monoparentales ont à

- leur tête une femme et la moitié d'entre elles vivent sous le seuil de la pauvreté. Sur cinq adultes pauvres au Canada, trois sont des femmes.
- Au Canada, les femmes qui désirent acquiescer une formation professionnelle adéquate en vue d'obtenir un emploi doivent surmonter plusieurs obstacles.
- ### Obstacles d'ordre socio-économique
- Bon nombre de femmes ne disposent pas de ressources suffisantes pour renoncer à leur emploi actuel afin d'entreprendre des programmes de formation à temps complet.
  - Les femmes qui sont bénéficiaires de l'aide sociale risquent de perdre leurs prestations si elles s'inscrivent à un programme de formation.
  - Souvent, les allocations de formation accordées aux femmes qui entreprennent des programmes à temps complet ne correspondent pas au coût de la vie réel.
  - Le manque de services de garde abordables, plus particulièrement pour les enfants en bas âge et les écoliers après les heures de classe, constitue un obstacle majeur à la formation pour de nombreuses femmes.
  - Trop souvent, les employeurs négligent d'offrir aux femmes la possibilité de recevoir une formation continue et de se perfectionner en cours d'emploi, ce qui nuit à leur avancement professionnel.
  - Les employeurs hésitent fréquemment à engager des femmes ou à leur accorder des promotions, plus particulièrement quand il s'agit d'emplois non traditionnels.
- ### Obstacles d'ordre structurel
- Les conditions d'admissibilité à certains programmes de formation limitent souvent la participation des femmes.
  - Dans les régions rurales et septentrionales, les frais de déplacement et l'absence de services de garde ou d'hébergement conviennent rendent l'accès aux programmes de formation difficile pour un grand nombre de femmes.
  - L'orientation en matière d'emploi est souvent insuffisante ou axée sur les secteurs dits traditionnels.



## Annexe

Conférence annuelle  
des  
premiers ministres

Pour une stratégie de la  
main-d'œuvre : cadre relatif à la  
formation professionnelle des femmes

Fédéral – provincial – territorial

Vancouver  
Les 20 et 21 novembre 1986

## STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

### POLITIQUES ET PROGRAMMES DU YUKON

#### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

#### OBJECTIFS

13. Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitionnels pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.

Les données concernant l'apprentissage ont été informatisées.

Le Collège du Yukon établit un système d'information sur les étudiants.

Le Programme d'aide financière aux étudiants doit être analysé en 1987-1988 (l'informatisation des données est en cours).

Le Collège du Yukon évalue ses programmes de façon permanente.

Une enquête de suivi doit être menée auprès des participants au programme de rattrapage; les travaux préparatoires sont en cours.

Le Collège du Yukon a entrepris d'examiner tous les critères d'admissibilité aux programmes dans le but de repérer les obstacles qui pourraient être supprimés.

14. Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.

15. Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

L'analyse des données en fonction du sexe a été entreprise récemment. L'enquête auprès des diplômés du Collège du Yukon est une des premières études réalisées par le ministère de l'Enseignement supérieur dans le but de déterminer si les participantes aux programmes de formation réussissent à trouver du travail par la suite.



## POLITIQUES ET PROGRAMMES DU YUKON

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

#### OBJECTIFS

Des cours à temps partiel de gestion de bande et d'administration municipale seront dispensés dans les régions rurales à l'automne de 1987.

Des cours de préposé à la santé publique ont été donnés aux employés des bandes, grâce à une collaboration du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Enseignement supérieur (Collège du Yukon), du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et de la CEIC. Le programme comportait des cours donnés à Whitehorse et une formation en cours d'emploi dans chaque localité.

Un programme de recyclage à l'intention des infirmières diplômées est offert à Whitehorse par le Collège Grant MacEwan en collaboration avec l'Hôpital Général de Whitehorse. Avant la mise sur pied de ce programme, les personnes désireuses de recommencer à travailler comme infirmières devaient se rendre à Edmonton pour se recycler.

Des cours de rattrapage sont offerts à Whitehorse et dans les régions rurales. Le programme «Skill Option» (comportant de brefs stades de formation en salle de classe ou en milieu de travail) renseigne sur diverses carrières.

11. Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins de formation préparatoire et de programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

12. Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.

Le Collège du Yukon mène chaque année une enquête auprès des diplômés afin de déterminer si ses étudiants ont trouvé un emploi.

## STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

### POLITIQUES ET PROGRAMMES DU YUKON

#### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

#### OBJECTIFS

7. On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.
  8. Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.
  9. Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.
  10. On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.
- Bon nombre des programmes du Collège du Yukon ont été divisés en modules afin que les étudiants puissent les suivre à temps partiel.
- Des cours de rattrapage sont maintenant offerts à longueur d'année aux personnes devant améliorer leurs compétences de base avant de s'inscrire à un programme de formation préparatoire à l'emploi.
- Des cours d'anglais langue seconde sont maintenant offerts aux étudiants à temps partiel.
- Un cours d'alphabétisation de base est offert au Collège, de même qu'un cours de préparation à l'admission au cours pré-collegial.
- Le ministère de l'Éducation a affecté 83 000 \$ au projet «Wordpower» du Conseil d'alphabétisation du Yukon pour 1987-1988.
- Des campus ont été établis dans presque toutes les localités du Yukon.

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DU YUKON

### RECOMMANDATIONS

### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

### OBJECTIFS

4. On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage.

Un des buts de l'étude était d'examiner les moyens d'accroître le nombre de femmes qui s'inscrivent aux programmes d'apprentissage et qui les terminent.

Une étude conjointe Canada-Yukon sur l'apprentissage vient d'être terminée. Le comité d'orientation comptait un certain nombre de femmes. Il a recommandé de poursuivre les activités d'information et de promotion et d'en entreprendre de nouvelles dans le but de renseigner les membres des groupes désignés sur les programmes d'apprentissage; d'accorder une haute priorité à l'orientation professionnelle; d'assurer un financement extérieur additionnel visant à encourager les membres des groupes désignés à participer aux programmes; d'évaluer les résultats des initiatives spéciales.

5. On accroîtra le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité en mettant en œuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.

6. Le matériel et les ressources didactiques utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.

La Loi sur l'aide financière aux étudiants fait actuellement l'objet d'une révision. Parmi les aspects à l'étude : l'aide aux étudiants adultes et les études à temps partiel.

Compte tenu de la pénurie de programmes privés de formation dans certains domaines en milieu rural, et de l'impossibilité pour de nombreux adultes de quitter le marché du travail pour suivre des cours, un programme de formation en cours d'emploi a été institué. Il permettra aux participants d'obtenir une formation spécialisée tout en travaillant dans un ministère du gouvernement du Yukon.

## STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DU YUKON

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS
1. Les gouvernements s'associeront avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.	Dans le cadre de la Stratégie de formation du Yukon, des Instituts de formation industrielle (Mines et Tourisme) seront établis pour s'assurer que la formation dans ces secteurs soit adéquate. Les instituts encourageront la participation des effectifs actuels.	
2. Les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.		
3. Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.	Le nouveau programme d'orientation professionnelle permettra de fournir des services d'orientation dans un bureau ouvert au public situé à Whitehorse et, au moyen d'un service itinérant, dans les régions rurales.  Un groupe de soutien pour les étudiants autochtones, qui réunit des étudiants autochtones et des professeurs, a été établi au Collège du Yukon.  Outre les services d'orientation assurés à Whitehorse, un conseiller du Collège du Yukon se rend aux campus ruraux pour fournir des conseils aux étudiants concernant leurs études ou d'autres questions.	Les objectifs seront à la fois de dispenser des conseils directement et de venir en aide à d'autres organismes et aux membres de leur personnel qui font de l'orientation professionnelle.  Il s'agit de créer un réseau d'entraide et de chercher à assurer la prise en compte des besoins des étudiants autochtones du collège.



### III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION

Divers systèmes informatiques ont été mis en place pour recueillir des données sur l'éducation et la formation dans le Yukon. Ces données seront ventilées selon le sexe à des fins d'analyse des programmes.

a) Le ministère de l'Enseignement supérieur a réalisé une enquête auprès des diplômés et a recueilli une foule de renseignements concernant le sexe, l'état matrimonial, etc. dans le but de déterminer le succès au chapitre de l'emploi.

b) Le Collège du Yukon met en place un système d'information sur les étudiants dans lequel les données seront ventilées selon le sexe.

c) Les données concernant toutes les demandes de prêts et de bourses d'études sont en voie d'être mises sur ordinateur. Elles seront ventilées selon

—Le programme Skill Option (brefs stages de formation en salle de classe ou en milieu de travail) renseigne sur diverses carrières.

—Des cours de préposé à la santé publique ont été donnés aux employés des bandes grâce à une collaboration du ministère de l'Education, du département de l'enseignement supérieur du Collège du Yukon, du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et de la CEIC. Le programme comprend des cours donnés à Whitehorse et une formation en cours d'emploi dans chaque localité.

—Le programme Skill Option (brefs stages de formation en salle de classe ou en milieu de travail) renseigne sur diverses carrières.

iv) Cours dans les localités isolées et nordiques

Compte tenu de la pénurie de centres de formation dans le Yukon, en particulier dans les petites agglomérations, et de l'impossibilité pour nombreux adultes de quitter le marché du travail pour suivre des cours, le gouvernement a institué un programme de formation en cours d'emploi, le Yukon Training Opportunities Program, qui permet d'obtenir une formation spécialisée tout en travaillant dans un ministère territorial.

—Des campus locaux dotés de leur propre conseil consultatif ont été établis dans presque toutes les localités du Yukon.

—Des cours à temps partiel de gestion de bande et d'administration municipale seront offerts dans les régions rurales à l'automne de 1987.

—Des cours de préposé à la santé publique ont été donnés aux employés des bandes grâce à une collaboration du ministère de l'Education, du département de l'enseignement supérieur du Collège du Yukon, du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et de la CEIC. Le programme comprend des cours donnés à Whitehorse et une formation en cours d'emploi dans chaque localité.

—Le programme Skill Option (brefs stages de formation en salle de classe ou en milieu de travail) renseigne sur diverses carrières.

### IV. PLANS D'AVENIR

d) Toutes les données concernant l'apprentissage le sexe et permettront d'analyser le Programme d'aide financière aux étudiants.

femmes énoncé les diverses mesures qui seront prises en faveur de l'égalité des sexes dans les domaines de l'éducation et de la formation.

II. EGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION  
ET DE FORMATION : UN PLAN  
D'ACTION

—La direction de la promotion de la femme, par l'intermédiaire d'un sous-comité du Cabinet chargé des questions féminines, coordonne actuellement l'établissement d'un plan d'action gouvernemental à l'intention des femmes. Ce plan d'action énoncera les mesures que prendront les ministères pour promouvoir l'égalité des femmes dans les domaines de l'éducation, de l'économie, de la vie familiale, de la vie publique et de l'administration gouvernementale.

a) Évolution des mentalités

i) Exposition sur les carrières des femmes  
Kiosques visant à faire connaître tout un éventail de métiers aux élèves du primaire, de l'intermédiaire et du secondaire ainsi qu'au grand public.  
ii) Liste de travailleuses/personnes-ressources

Liste de femmes travaillant dans divers domaines qui a été communiquée aux conseillers d'orientation professionnelle et aux bibliothécaires d'écoles pour que ceux-ci puissent les inviter à adresser la parole à des groupes d'élèves, fournir leur nom à certains élèves à titre de contacts ou les inviter à participer à des journées d'information sur les carrières.

iii) Séminaires sur l'action positive

Série de séminaires offerts aux employés du gouvernement par le Programme d'emploi positif de la Commission de la fonction publique du Yukon.

b) Programmes d'éducation et de formation

i) Services de consultation

Un programme d'orientation professionnelle est maintenant offert dans un bureau ouvert au public, situé à Whitehorse, dans des locaux centraux et accessibles.  
—Un service itinérant sera assuré aux autres localités.

—Le programme d'orientation professionnelle permettra à la fois de donner des conseils directs et de venir en aide à d'autres organismes et aux membres de leur personnel qui font de l'orientation professionnelle.  
—Une formation sera dispensée aux conseillers d'orientation afin que leurs conseils soient dénués de tout stéréotype sexuel.  
ii) Milieu d'apprentissage  
Bien qu'aucun programme de sensibilisation n'ait été mis en place, plusieurs postes de direction au Collège du Yukon sont occupés par des femmes : directrice adjointe, chef des Services aux étudiants, coordonnatrice de la Division du commerce et des arts appliqués et coordonnatrice de l'Éducation permanente.

c) Accès à la formation

i) Financement/allocations

Le programme d'aide financière aux étudiants fait actuellement l'objet d'une évaluation qui portera notamment sur des questions telles que le financement des études à temps partiel et l'aide aux étudiants adultes.

ii) Calendrier/horaire

Beaucoup des programmes ont été divisés en modules afin de permettre aux étudiants de suivre les cours à temps partiel.  
—Des cours de rattrapage sont maintenant offerts à longueur d'année aux personnes qui doivent améliorer leurs compétences de base avant de s'inscrire à un programme de formation préparatoire à l'emploi.  
iii) Cours de langue

Des cours d'anglais langue seconde sont maintenant offerts aux étudiants à temps partiel.

—Des cours de base pour analphabètes sont donnés par le Collège du Yukon.  
—Le ministère de l'Éducation du Yukon a accepté de financer le projet «Wordpower» du Conseil d'alphabétisation du Yukon qui consiste à donner des cours particuliers aux analphabètes.



Le gouvernement du Yukon, par l'entremise du ministère de l'Éducation, a entrepris un examen exhaustif des programmes et des services de formation offerts dans le Territoire, des services de soutien visant à rendre la formation accessible à tous les Yukonnais et des établissements et organismes qui offrent ces programmes et services. À cette fin, le ministre de l'Éducation et ses fonctionnaires ont consulté des particuliers et des groupes dans tout le Territoire. Une stratégie de formation a ensuite été élaborée en vue d'orienter les efforts faits par le gouvernement pour préparer les Yukonnais à des emplois qui existent déjà ou pourraient être créés.

Le gouvernement est déterminé à réduire les obstacles qui entravent la participation des femmes à la formation et a pris diverses mesures en vue de rendre la formation plus accessible à la population féminine.

En outre, le gouvernement passe en revue les lois et les politiques en vigueur pour déterminer les modifications qu'il conviendrait d'y apporter afin d'accroître la participation féminine aux programmes de formation.

Le gouvernement du Yukon considère la formation comme un moyen important de réaliser l'égalité économique pour les femmes. La formation n'est toutefois pas le seul moyen d'atteindre ce but. Beaucoup de femmes possèdent déjà les compétences et l'instruction dont elles ont besoin mais sont quant même défavorisées sur le plan économique à cause d'obstacles psychologiques et systémiques qui les empêchent de participer pleinement à la vie économique.

Ce rapport met en lumière les principales initiatives prises par le gouvernement du Yukon en 1987 dans le but de promouvoir l'égalité économique des femmes. Il fait aussi état des mesures visant à assurer l'égalité en matière d'éducation et de formation et donne un bref aperçu des mesures approuvées qui seront prises plus tard.

—La stratégie de formation du Yukon énonce diverses options pour l'avenir, notamment l'amélioration de la participation des femmes, des autochtones, des jeunes et des personnes handicapées aux programmes de formation. Les initiatives qui ont été prises ou qui le seront bientôt sont mentionnées dans la partie intitulée «Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action».

—Les services de garde d'enfants dans le Yukon sont financés dans le cadre de deux programmes de subventions directes aux garderies agréées. Le premier, mis sur pied en juillet 1986, permet de verser des subventions de fonctionnement aux garderies. Le second, qui existe depuis le 1<sup>er</sup> avril 1987, vise à financer la création de garderies dans les localités qui n'en comptent aucune ou, dans le cas des garderies existantes, la rénovation, l'achat d'équipement et l'aménagement des locaux. Le nouveau bâtiment du Collège du Yukon comportera une garderie. Un programme de formation à plein temps pour les employés de garderie sera offert dès que le Collège sera installé dans ses nouveaux locaux, en 1988.

—L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est assurée à tous les employés du gouvernement du Yukon, des administrations municipales et de leurs organismes, conseils et commissions en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* (Bill 99) adoptée par l'assemblée législative du Yukon le 12 février 1977. Toute disparité salariale fondée sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énumérés dans la loi est interdite. De plus, la Commission des droits de la personne du Yukon est tenue, aux termes de la loi, de mener des recherches et de diffuser de l'information au sujet de l'équité salariale dans le secteur privé.

—La stratégie de développement «Yukon 2000» est une importante initiative qui permet à tous les Yukonnais de participer à l'élaboration d'une stratégie de développement économique jusqu'à l'an 2000. Des efforts soutenus ont été déployés en vue de faire participer les femmes à toutes les étapes de la consultation et de la planification.

Des représentants du ministère du Développement économique et de la Direction de la promotion de la femme et un comité d'orientation réunissant des représentantes de groupements féminins, ont tenu une rencontre de trois jours pour discuter des préoccupations économiques des Yukonnaises. Leurs recommandations ont été transmises aux coordonnateurs de «Yukon 2000» pour examen et incorporation dans le projet de stratégie qui doit être étudié lors d'une conférence à l'automne de 1987.

Les femmes ont été invitées à participer à toutes les réunions de consultation dans le territoire, et des services de garde ont été offerts pour faciliter cette participation.





Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
le Yukon



Les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé des progrès dans la mise à exécution du *Cadre relatif à la formation des femmes* et ont notamment :

- adopté de nouvelles dispositions pour le financement de programmes permanents d'éducation des adultes dans quelque 40 localités, pour la plupart très éloignées des centres régionaux. Etant donné qu'en 1981, 37,4 p. cent des femmes de plus de 15 ans n'avaient pas leur neuvième année, il faudra remédier d'abord à cette situation pour qu'un nombre suffisant d'entre elles puisse accéder à une formation plus avancée;
- révisé des outils didactiques de base pour y repérer les stéréotypes sexuels. On s'emploiera par la suite à effectuer les changements nécessaires et à élaborer de nouveaux instruments pour aider les enseignants et les conseillers en orientation à éviter le piège du sexisme dans leur travail. Actuellement, les conseillers en orientation des écoles des T.N.-O. utilisent des manuels qui ont été conçus en Alberta et y ont déjà été révisés à cet égard;

- produit des documents de relations publiques et un prospectus de promotion du collège de l'Arctique mettant en lumière la place des femmes dans des professions non traditionnelles. Les documents d'orientation professionnelle du ministère de l'Éducation montrent maintenant des femmes dans l'exercice de métiers non traditionnels et ils s'efforcent de donner une représentation équilibrée des hommes et des femmes;
- supprimé les désignations sexistes dans les listes de métiers pour lesquels les T.N.-O. accordent des brevets;
- créé un nouveau programme d'aide à l'apprentissage qui accorde au secteur privé des crédits accrus pour la formation d'apprentis recrutés dans la population autochtone ou parmi les femmes.

Pratiquement tous les points énoncés dans le *Cadre relatif à la formation des femmes* se retrouvent dans le plan d'action quinquennal que notre gouvernement a adopté en 1985 en vue de promouvoir l'égalité des femmes. Notre plan d'action positive visant les autochtones dans la fonction publique des Territoires est en vigueur depuis 1985 et il a déjà entraîné une augmentation de 10 p. cent du nombre des fonctionnaires permanents qui sont d'origine autochtone. Les femmes autochtones sont évidemment comprises dans ce chiffre. Les statistiques concernant la fonction publique indiquent que 12,4 p. cent des employés de la haute direction et à l'échelon des décideurs sont des femmes. L'amélioration considérable enregistrée au cours des deux dernières années est attribuable à la nomination récente de plusieurs femmes de grand talent à des postes haut placés. Dans d'autres domaines qui ont également une incidence sur la réalisation de l'égalité dans l'éducation et dans la formation, nous avons accompli des progrès. Ainsi, nous avons maintenant une loi sur la garde des enfants dont le règlement d'application, qui précisera les normes à respecter, devrait entrer en vigueur dans un avenir rapproché.





Novembre 1987

**Rapport d'étape  
présenté par  
les Territoires du Nord-Ouest**

#### IV. PLANS D'AVENIR

- m) l'évaluation des projets pilotes pour les femmes et les jeunes créés à l'aide de subventions provinciales,
- n) le développement d'une stratégie de communication afin d'assurer que toutes les femmes ont l'information dont elles ont besoin.

- a) Le développement du réseau de responsables régionaux chargés de la liaison avec les organismes féminins de la collectivité,
- b) l'amélioration du système de gestion de l'information pour l'apprentissage (AIMS) afin de suivre la participation féminine dans tous les programmes d'emploi,
- c) l'élargissement à d'autres communautés de la province du concept des centres intégrés d'emploi et de formation,
- d) la création d'une circulaire d'information décrivant les données relatives à la distribution des sexes dans le système scolaire public pour 1987-1988,
- e) le développement continu de modules pour les programmes de formation à un métier,
- f) l'amélioration des liens existants déjà entre la formation en cours d'emploi et l'éducation de base aux adultes dispensée par les institutions,
- g) le développement d'un projet pilote de réseau de travail conçu de façon à introduire une utilisation efficace des technologies de télécommunication. Ce réseau aura pour but de faciliter l'accès à l'information traitant des programmes et services d'emploi et de formation pour les employeurs, les personnes sans emploi et le public en général,
- h) l'élargissement de la stratégie d'emploi et de formation «JobTrac» en mettant l'accent sur les besoins particuliers des personnes qui bénéficient de l'aide sociale,
- i) la publication du bulletin d'information du secrétariat à la condition féminine concernant les programmes de formation pour les femmes. Ce bulletin sera distribué dans toute la province,
- j) une liaison plus étroite avec les groupes communautaires, les associations de femmes et le monde des affaires,
- k) la coordination continue des activités interministérielles et des initiatives visant les femmes,
- l) l'établissement d'un plan de perfectionnement de carrière et de formation pour les femmes,

— dans la production de tout matériel financé par le département des programmes scolaires, — utilisation d'un langage non sexiste dans les lignes directrices du programme de compétence de base «Trac», — mise en oeuvre de programmes à longue distance grâce à «Knowledge Network» et «Open Learning Authority» (approximativement 90 p. cent de la population de la province est en mesure de capter les émissions du Knowledge Network).

### c) Accès à la formation

i) Affectation des fonds nécessaires pour aider les femmes qui bénéficient de l'aide sociale et qui désirent participer à des programmes de formation d'emploi; ces fonds pourront servir à couvrir les frais de scolarité, les livres, les frais de transports, l'habillement et d'autres dépenses suivant les besoins particuliers de chacune, ii) participation au «Youth Counselling and Employability Project» parrainé par la CEIC et conçu pour informer les étudiants de l'importance des mathématiques et des sciences dans de nombreuses carrières, iii) introduction de révisions au programme d'assistance financière pour les étudiants, dans le contexte de l'égalité des chances et de l'acceptation des responsabilités personnelles; — la redistribution de fonds pour les étudiants de première et deuxième années; — la création de fonds spéciaux allant jusqu'à un maximum de 1 000 \$ pour les étudiants A.B.E. (Adult Basic Education) dans les collèges ainsi que pour les étudiants ayant des besoins spéciaux;

iv) développement de modules pour plusieurs programmes de formation de métiers et offre d'une aide financière aux étudiants à temps partiel dans certains domaines, v) mise au point du programme «TRAC» au niveau provincial et augmentation des postes à temps partiel permettant de supporter cette initiative, vi) création d'un programme d'enseignement des langues par correspondance,

### III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION

vii) création de subventions pour des services de garde d'enfants pour les familles à faible revenu afin de permettre aux parents de chercher et d'accéder à une indépendance financière et à de meilleurs emplois, viii) création de fonds spéciaux pour les groupes d'immigrantes afin de leur permettre de mettre en place des programmes d'orientation professionnelle et des cours de langues, ix) développement de lignes directrices pour les programmes d'alphabétisation et d'apprentissage des notions de base de la vie courante, x) établissement de centres intégrés d'emploi et de formation au niveau régional permettant un meilleur accès aux services et programmes de formation et d'emploi, xi) création de fonds spéciaux pour les personnes bénéficiant de l'aide sociale qui ont besoin de cours de base pour adultes ou de cours de perfectionnement comme condition préalable à une formation professionnelle spécifique.

a) L'évaluation des programmes «Individual Opportunity Plan» pour les personnes bénéficiant de l'aide sociale afin d'évaluer la participation et les résultats par type de famille, les critères de placement des clients et les raisons de succès, b) le relevé et l'analyse de données sur les taux d'inscription des femmes dans les établissements d'enseignement postsecondaire, c) l'évaluation de tous les programmes provinciaux et fédéraux de formation et d'emploi afin de déterminer le taux de participation des femmes bénéficiant de l'aide sociale, d) l'évaluation des programmes de formation «Women in Trades» et de tout autre programme de formation afin d'évaluer l'efficacité, e) l'évaluation du programme d'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et autres initiatives «JobTrac», f) le relevé de données sur le système scolaire public.



- b) Programmes d'éducation et de formation**
- i) Services d'orientation
- Poursuite des services d'orientation dans les programmes d'apprentissage,
  - incorporation de services d'orientation, lorsque nécessaire, pour les bénéficiaires de l'aide sociale participant aux programmes «Individual Opportunity Plan»,
  - disponibilité de services d'orientation pour tous les étudiants inscrits dans les collèges communautaires,
  - services d'orientation dans le cadre des programmes de réadaptation des personnes handicapées,
  - établissement d'un projet pilote afin de définir de quel genre de programmes de formation les personnes bénéficiant de l'aide sociale ont besoin.
- ii) Initiatives dans les domaines non traditionnels
- Examen du système provincial d'apprentissage (l'un des buts est de déterminer l'accessibilité aux femmes),
  - parrainage et subventionnement de projets qui visent à augmenter la prise de conscience des options de carrière non traditionnelles pour les femmes; par exemple la création d'une affiche sur l'importance des mathématiques et des sciences dans un grand nombre de carrières, commercialisation et mise en oeuvre des programmes d'emploi non traditionnels pour les femmes;
  - dans le cadre de la révision continue du matériel didactique au niveau primaire et secondaire, élimination de tout préjudice racial, sexuel ou religieux.
- iii) Milieu de formation
- Mise en place d'un plan de ressources humaines au sein du ministère de l'Éducation, afin notamment d'éliminer les problèmes d'avancement, de formation et d'attitude auxquels font face les femmes qui y travaillent.
- iv) Programmes de formation et aides didactiques
- Mise en place de lignes directrices informelles au sujet des préjudices raciaux, sexuels et religieux

- L'évaluation des programmes d'emploi pour les femmes dans les métiers non traditionnels et l'évaluation des autres initiatives de «JobTrac».
  - Dans le cadre de la révision continue du matériel didactique au niveau élémentaire et secondaire, l'élimination de tout préjudice racial, religieux ou sexiste.
  - La mise en place d'un plan de ressources humaines au sein du ministère de l'Éducation. Un des buts de ce plan est d'éliminer les problèmes d'avancement, de formation et d'attitudes auxquels font face les femmes qui y travaillent.
  - L'augmentation des subventions pour les services de garde et le relèvement des niveaux de revenu net servant comme critère d'admissibilité.
  - La mise au point de modules pour les programmes de formation à l'emploi, par exemple, l'éducation à distance. Une aide aux employés à temps partiel est présentement disponible dans certains domaines.
  - Elaboration d'un programme complet par correspondance (en collaboration avec *Open Learning Authority*) pour la formation technique élémentaire, destiné surtout aux bandes indiennes.
  - L'établissement d'une commission royale d'enquête sur l'éducation (du jardin d'enfants jusqu'à la 12e année).
- II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION**
- a) Évolution des mentalités
- Parrainage et subventionnement de 30 à 40 conférences et ateliers pour les femmes,
  - encouragement des employeurs à participer aux programmes de formation par la mise en place de «JobTrac», une nouvelle stratégie de formation et d'emploi,
  - établissement de buts spécifiques visant à assurer l'égalité d'accès à la formation postsecondaire pour les habitants de la Colombie-Britannique.



Suite à un nombre grandissant de preuves et d'inquiétudes que les questions féminines sont en fait des problèmes d'ordre économique, ces problèmes ont été mis pour la première fois à l'ordre du jour de la Conférence des premiers ministres en novembre 1985. Les premiers ministres ont confirmé leur ferme intention d'en arriver à une participation complète et égale des femmes dans l'économie canadienne et ont approuvé un «*Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*». Les ministres chargés de la condition féminine ont reçu comme mandat de développer une stratégie de la main-d'œuvre pour les femmes.

Donnant suite à ce mandat, les hauts fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux de la condition féminine ont développé un document conjoint sur la formation, intitulé «*Pour une stratégie de la main-d'œuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*». Ce document reconnaît que les femmes désireuses d'accéder aux programmes d'études et de formation font face à des obstacles réels. Ce document indique les options au niveau des politiques et des programmes qui permettront de parvenir à l'égalité d'accès en matière de formation et de programmes d'études.

Les premiers ministres sont conscients que l'égalité d'accès aux programmes d'études et de formation est une condition préalable à une participation complète et égale des femmes dans l'économie canadienne. La stratégie de la main-d'œuvre a été approuvée par les premiers ministres, à l'exception de celui du Manitoba, lors de leur conférence annuelle en novembre 1986.

Les premiers ministres ont ordonné que :  
— une réunion conjointe fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés de la condition féminine et des ministres responsables des questions liées au marché du travail soit tenue afin de mettre en place la stratégie de la main-d'œuvre;

— le Conseil des ministres de l'Éducation analyse les progrès accomplis dans la réalisation d'une plus grande égalité d'accès aux programmes d'études et de formation;

— les ministres chargés de la condition féminine présentent un rapport des progrès accomplis en 1987 aux premiers ministres lors de leur prochaine conférence annuelle (novembre 1987).

## I. POINTS SAILLANTS

Le gouvernement de la Colombie-Britannique approuve la stratégie de la main-d'œuvre car elle représente un cadre d'action qui permet à chaque province de mettre en œuvre les recommandations tout en tenant compte de circonstances particulières.

Parmi les politiques, programmes et réalisations d'importance pour l'année 1986-1987, nous tenons à signaler :

— L'étude du système provincial d'apprentissage (dont l'un des buts est d'en déterminer l'accessibilité pour les femmes).

— L'introduction de «*JobTrac*» (Programme de formation et d'accessibilité à l'emploi), une nouvelle stratégie de formation et d'emploi qui est conçue afin :

- d'améliorer l'accès aux programmes d'emploi et de formation ainsi que d'en simplifier la mise en œuvre,
- d'intégrer la formation et l'expérience de travail,
- de fournir un meilleur accès aux programmes d'emploi et de formation dans les régions éloignées,
- de vérifier les possibilités offertes par les technologies électroniques pour la mise en œuvre des programmes au moyen de projets pilotes,
- de relier les services et programmes et d'en réaliser une intégration globale au niveau gouvernemental,
- de fournir des indemnités de transport et d'habillement aux personnes bénéficiant de l'aide sociale qui désirent participer à un programme de formation.

— Des modifications au système d'aide financière pour les étudiants dans le contexte de l'égalité des chances et de l'acceptation des responsabilités personnelles.

— L'établissement d'un projet pilote visant à définir de quel genre de programmes de formation les personnes bénéficiant de l'aide sociale ont besoin.



Novembre 1987

**Rapport d'étape  
présenté par la  
Colombie-Britannique**

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

#### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

#### d) Collecte des données et évaluation

- i) Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.

On recueille actuellement des statistiques sur diverses variables démographiques, y compris le sexe.

Les statistiques pertinentes seront examinées par les divers ministères et par le Comité interministériel de la formation des femmes.

On tient des statistiques sur le nombre d'employées de la fonction publique albertaine qui suivent des programmes de formation parrainés par le Bureau du personnel.

- ii) Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitoires pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.

Une étude des programmes de formation a été entreprise afin de mettre au point une stratégie destinée à accroître l'efficacité des programmes d'éducation de base des adultes et de rattrapage scolaire financés par la province et le gouvernement fédéral.

- iii) Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.

Une lettre officielle a été envoyée à tous les établissements d'enseignement pour leur faire part de la position du gouvernement sur les possibilités de formation pour les femmes. Les établissements ont été informés de la façon d'avoir accès aux ressources et aux compétences actuelles du gouvernement dans ce domaine.

- iv) Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

Le Comité interministériel de la formation des femmes continuera à étudier les données.



## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

vi) Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les communautés éloignées et septentrionales.

Par le truchement des consortiums communautaires, des campus satellites de nombreux collèges communautaires et des centres communautaires d'enseignement professionnel, ainsi que de l'enseignement à distance, de nombreux programmes et cours sont offerts dans les collectivités éloignées et septentrionales.

A l'heure actuelle, les collèges (dirigés par un conseil d'administration) et les centres de formation professionnelle offrent ce genre de programmes en fonction de la demande.

Une étude des programmes de formation a été entreprise afin de mettre au point une stratégie destinée à accroître l'efficacité des programmes d'éducation de base des adultes et de rattrapage scolaire financés par le gouvernement provincial et l'administration fédérale.

vii) Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins de formation préparatoire et de programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

Le Programme de perfectionnement professionnel de l'Alberta (Perfectionnement professionnel et Emploi) accorde des fonds pour la mise sur pied des programmes spéciaux requis dans les établissements et il prévoit des allocations de formation pour les étudiants. Environ 80 p. cent du budget de 28 millions \$ du PPA est consacré à des cours de perfectionnement scolaire et de préparation à la formation ou à l'emploi. Les participants sont majoritairement (65 p. cent) des femmes.

Une section spéciale pour les femmes, appelée Programme de formation d'entrepreneures, sera créée.

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

#### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

- |   |  |
|---|--|
| <p>ii) Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger</p> <p>iii) On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.</p> | <p>Les responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux de la Condition féminine examineront différentes recommandations concernant la reconnaissance de la capacité professionnelle.</p> <p>Ces initiatives relèvent de la compétence des établissements dirigés par un conseil d'administration. En général, les établissements se montrent extrêmement bien disposés à offrir des programmes de formation liés au marché du travail dans des domaines non traditionnels.</p> <p>Il s'agira d'une activité permanente.</p> <p>Les programmes d'apprentissage sont actuellement soumis à un examen visant à accroître la participation des femmes et des membres de groupes minoritaires.</p> |
|---|--|

- |  |   |
|--|---|
| <p>iv) Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.</p> | <p>La province continue de consacrer d'importantes sommes à l'enseignement de l'anglais langue seconde.</p> |
|--|---|

Le financement des cours de langue et de perfectionnement scolaire des adultes fait toujours l'objet de négociations fédérales-provinciales. Entre-temps, le programme de formation professionnelle des adultes de l'Alberta continuera de voir à ce que, dans la mesure du possible, les besoins soient satisfaits.

- |  |   |
|--|---|
| <p>v) On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.</p> | <p>On le fera selon ce qui est dit dans la section a)ii) ci-dessus. En raison des restrictions budgétaires, les documents élaborés pourraient être de portée plus générale.</p> |
|--|---|

POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES OU PROGRAMMES  
ACTUELS

POLITIQUES/PROGRAMMES  
PRÉVUS POUR 1987-1988

de ceux qui conçoivent des programmes de formation.

Une publication faisant état des programmes de formation et de l'aide financière disponibles dans la province est en voie d'élaboration.

On a demandé au Conseil des finances des étudiants de revoir les critères d'admissibilité à une aide financière pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires à l'endroit des femmes, et d'examiner l'obligation concernant la contribution du conjoint du point de vue de l'admissibilité des femmes à une aide financière.

—Les établissements d'enseignement offriront une gamme de cours de mise à niveau, de cours de formation de base, de cours préparatoires à l'emploi et d'enseignement à distance afin de faciliter l'accès des femmes à la formation.

Les établissements d'enseignement postsecondaire et les conseils scolaires, notamment ceux des villes, offrent ce genre de cours aux étudiants adultes. Le nombre d'inscriptions à l'Alberta Correspondence School a augmenté considérablement. L'Université d'Athabasca, les facultés d'éducation permanente d'autres universités de l'Alberta et les consortiums communautaires offrent aux adultes des possibilités d'enseignement à distance.

c) Accès à la formation

- i) Les gouvernements prévoient un financement adéquat au titre des frais de garde d'enfants, des allocations de formation et des indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation de manière à permettre aux femmes d'entreprendre la formation désirée.

Tous les programmes et les niveaux de prestations feront régulièrement l'objet d'examen destinés à en déterminer les répercussions sur les femmes.

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

un conseil d'administration. D'ordinaire, le gouvernement n'intervient pas directement dans le processus d'embauche.

gestionnaires et de leurs employées. On y prévoit aussi un certain nombre d'options de perfectionnement professionnel, par exemple, les postes de transition, les échanges d'emploi, les détachements, l'établissement de cheminements de carrière et l'assistance pédagogique.

—On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu scolaire aux obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à envisager toute la gamme des professions lorsqu'elles planifient leur carrière.

Les conseillers d'orientation, les agents de planification et de formation et les autres spécialistes scolaires intéressés se verront offrir des ateliers sur les services d'orientation destinés aux jeunes filles et aux femmes et sur la façon de venir à bout des obstacles auxquels ces groupes doivent faire face en entrant sur le marché du travail. Les établissements d'enseignement postsecondaire seront encouragés à mettre ces ateliers à la disposition de leurs conseillers. De plus, les documents de la Semaine canadienne de l'orientation et le cours sur la gestion de carrière du ministère de l'Éducation visent à encourager les jeunes femmes à envisager une gamme complète de carrières.

—Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.

### iv) Programmes de formation et aides didactiques

—Le matériel et les ressources didactiques utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.

Le Centre de documentation sur les carrières des femmes a été mis sur pied afin d'enseigner aux praticiens, aux éducateurs et aux conseillers la manière de s'y prendre pour répondre aux besoins particuliers des femmes en matière de formation. Un important centre de documentation a été mis sur pied afin de mettre des imprimés et du matériel audio-visuel à la disposition

Un atelier pour les praticiens, actuellement au stade du projet pilote, sera offert à l'automne 1987.



## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

Dans la fonction publique albertaine, des programmes sont offerts aux femmes sur la planification de carrière et la préparation à des entrevues de sélection. Une brochure d'information intitulée «Preparing for the Management/Interview» a aussi été rédigée.

### ii) Initiatives dans les domaines dits non traditionnels

—On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage. On encouragera les milieux d'affaires et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation accrue des femmes aux programmes d'apprentissage.

Un nouveau poste de responsable de l'équité en matière d'emploi sera créé et comblé à la Direction de l'apprentissage; son ou sa titulaire s'occupera de promouvoir la participation des femmes et des membres de groupes minoritaires aux programmes d'apprentissage.

Cette question sera aussi abordée dans la campagne de sensibilisation générale.

—On accroîtra le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité en mettant en œuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.

En outre, les documents élaborés pour la Semaine canadienne de l'orientation sensibiliseront les coordonnateurs des stages pratiques au besoin, pour les filles, de faire l'expérience de métiers non traditionnels. Les conseils scolaires seront incités à envisager des programmes de stages pratiques dans des domaines non traditionnels et les établissements d'enseignement postsecondaire, à poursuivre leurs efforts en vue d'accroître le nombre de femmes inscrites à des programmes de formation débouchant sur des emplois non traditionnels.

### iii) Le milieu de formation

—On recrutera des formatrices pour les secteurs non traditionnels, chaque fois que la chose sera possible.

Des formatrices sont embauchés par les conseils scolaires ou par les établissements d'enseignement postsecondaire dirigés par

Une politique sur le perfectionnement professionnel des femmes a été élaborée à l'intention de la fonction publique albertaine. Elle décrit les responsabilités des

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

ACTUELS

POLITIQUES/PROGRAMMES  
PRÉVUS POUR 1987-1988

#### b) Programmes d'éducation et de formation

##### i) Orientation scolaire et professionnelle

— Toute orientation sera non sexiste, exempte de préjugés et de discrimination raciale, et elle sera un reflet de la nature changeante du marché du travail moderne.

Plusieurs initiatives ont été prises par le Secrétariat de la condition féminine, le ministère de l'Éducation de l'Alberta, ainsi que la section Perfectionnement professionnel et emploi, pour faire en sorte que les services d'orientation et la documentation pertinente soient exempts de stéréotypes sexistes et pour encourager les femmes à envisager toutes les carrières qui s'offrent à elles.

Des ateliers sont en voie d'élaboration pour les conseillers d'orientation, les consultants et les éducateurs sur les obstacles que les femmes rencontrent en matière d'emploi et sur les grandes tendances du marché du travail.

— Les conseillers d'orientation feront un effort particulier pour sensibiliser les étudiantes à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leur futur choix de carrière.

La documentation de la Semaine canadienne de l'orientation, les droits de distribution de la vidéocassette *Attention : Femmes au travail*, et le cours sur la gestion de carrière du ministère de l'Éducation de l'Alberta viendront appuyer cet effort.

— Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.

Jusqu'ici, les centres de documentation ont dispensé des services généraux d'orientation. Les nouveaux programmes tels que le Programme de formation et d'emploi pour les jeunes ont offert des services d'orientation chaque fois que c'était possible. Les jeunes se voient offrir un atelier abordant notamment la question de ce qu'il est permis d'attendre du lieu de travail et celle de la planification de carrière.

Chaque fois que ce sera possible, des services d'orientation seront incorporés dans les activités de formation. Toutefois, compte tenu des restrictions budgétaires de l'exercice en cours, certaines initiatives devront peut-être être remises à plus tard.

Les centres de documentation sur les carrières fourniront des services d'orientation, et les conseillers sont invités à s'intéresser aux besoins particuliers des jeunes filles et des femmes en matière d'orientation.

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

#### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

Un centre de planification de carrière a été mis sur pied afin d'apporter aux fonctionnaires une aide individuelle, collective ou par correspondance pour la planification de leur propre carrière. En vue de faciliter une planification de carrière réaliste, un répertoire des emplois existant dans la fonction publique albertaine a été communiqué à tous les ministères. Des ateliers de formation en orientation professionnelle sont offerts aux spécialistes du personnel pour leur permettre d'aider les employés à planifier leur carrière. On est en train de revoir les programmes de formation et d'information prévus pour permettre aux gestionnaires de venir en aide à leurs employés.

On songe à faire un relevé de la documentation existante sur la femme et les choix de carrière à l'intention des écoles et, si les budgets le permettent, de nouveaux documents seront élaborés et distribués.

Un programme de modèles à imiter, appelé *Stepping Stones*, est en cours d'élaboration pour les jeunes filles des écoles secondaires de l'Alberta. On leur proposera des modèles de femmes exerçant des emplois non traditionnels. Ce programme sera mis à l'essai en janvier 1988.

Une publication conçue expressément pour les femmes qui retourneront sur le marché du travail sera bientôt terminée. Une autre, destinée à inciter les jeunes filles à envisager une gamme plus vaste de carrières, est également en voie de production. Ces publications feront état des programmes et des services de formation et d'éducation disponibles dans la province, ainsi que des façons d'y avoir accès. Elles seront distribuées dans les centres de documentation sur les carrières et les écoles secondaires. De plus, elles seront fournies aux groupes de la province qui s'occupent de venir en aide aux femmes.



# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ALBERTA

### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES OU PROGRAMMES ACTUELS

#### POLITIQUES/PROGRAMMES PRÉVUS POUR 1987-1988

#### a) Évolution des mentalités

i) Les gouvernements s'associeront avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.

Actuellement, la promotion des relations avec les secteurs privé et bénévole se fait sur une base empirique. On a organisé des conférences sur les femmes chefs d'entreprise, des présentations spéciales et d'autres manifestations.

L'Alberta a l'intention de continuer dans le même sens si les budgets le permettent. La section Perfectionnement professionnel et emploi créera à la Direction de l'apprentissage un poste de responsable de l'équité en matière d'emploi qui verra à encourager le placement de femmes dans les métiers.

ii) Les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

La section Perfectionnement professionnelle et emploi produit actuellement une vaste gamme de documents sur les carrières afin d'encourager les Albertains à envisager toutes les carrières qui s'offrent. L'an dernier, on a réalisé une série d'affiches destinées expressément à aider les femmes à envisager des emplois non traditionnels.

Un plan d'action en matière d'éducation et de formation des femmes est en voie d'exécution. Les activités d'éducation du public y sont considérées comme très importantes pour susciter des changements permanents et à long terme.

L'un des thèmes de la Semaine canadienne de l'orientation sera lié cette année à la condition féminine et, en particulier, aux obstacles à l'éducation et à la formation des jeunes filles et des femmes. On a acquis les droits de distribution des versions anglaise et française de la vidéocassette intitulée *Attention : Femmes au Travail*.

On continuera d'examiner les manuels scolaires pour voir s'ils ne renferment pas de stéréotypes sexistes.

Un nouveau cours sur la gestion de carrière conçu pour les écoles secondaires sera mis sur pied. On y trouvera de l'information sur les stéréotypes, ainsi que sur la planification de carrière et la prise de décisions.

On a fait une évaluation des besoins des organismes voués au perfectionnement professionnel des femmes. À partir de là, le Centre de documentation sur les carrières des femmes s'occupera d'élaborer et de distribuer des documents liés aux besoins constatés.



Une publication conçue expressément pour les femmes qui retourneront sur le marché du travail sera bientôt terminée. Une autre, destinée à inciter les jeunes filles et les femmes à envisager une gamme plus vaste de possibilités de carrière est également en voie de production. Ces publications feront état des programmes et des services de formation et d'éducation disponibles dans la province et des façons d'y avoir accès. Elles seront distribuées dans les centres de documentation sur les carrières et les écoles secondaires. De plus, elles seront fournies aux groupes de la province qui s'occupent de venir en aide aux femmes.

#### **b) Programmes d'éducation et de formation**

Le Centre de documentation sur les carrières des femmes a élaboré des ateliers qu'il offre aux conseillers d'orientation, aux consultants, aux éducateurs et autres praticiens sur les obstacles que les femmes rencontrent en matière d'emploi et sur les tendances actuelles du marché du travail. Les conseillers des centres de documentation sur les carrières sont amenés à s'intéresser aux besoins spéciaux des jeunes filles et des femmes en matière d'orientation.

Un nouveau poste de responsable de l'équité en matière d'emploi est en voie de création et de dotation à la Direction de l'apprentissage; son titulaire s'occupera de promouvoir la participation des femmes aux programmes d'apprentissage.

Les documents élaborés pour la Semaine canadienne de l'orientation de cette année feront ressortir qu'il importe que les jeunes filles ne se ferment aucune avenue, surtout au moment de faire leur choix de cours à l'école secondaire. Ils contribueront à sensibiliser les éducateurs à la nécessité pour les jeunes filles d'avoir la possibilité de faire l'expérience d'emplois non traditionnels. Les conseils scolaires seront incités à envisager des programmes de stages pratiques dans des domaines non traditionnels et les établissements d'enseignement postsecondaire, à poursuivre leurs efforts en vue d'accroître le nombre de femmes inscrites à des programmes de formation débouchant sur des emplois non traditionnels.

#### **c) Accès à la formation**

On a demandé au Conseil des finances des étudiants de revoir les critères d'admissibilité à une aide financière pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires à l'endroit des femmes, et d'examiner l'obligation concernant la contribution du conjoint du point de vue de l'admissibilité des femmes à une aide financière. Tous les programmes et les niveaux de prestations font régulièrement l'objet d'examen destinés à en déterminer les répercussions sur les femmes. Les programmes d'apprentissage sont actuellement soumis à un examen visant à accroître la participation des femmes et des membres de groupes minoritaires.

On a demandé aux établissements d'enseignement postsecondaire d'étudier l'effet des conditions d'admission, des calendriers de cours et des études à temps partiel sur les possibilités d'études pour les femmes, et de faire les changements qui s'imposent. Une étude des programmes de formation a été entreprise afin de mettre au point une stratégie destinée à accroître l'efficacité des programmes d'éducation de base des adultes et de rattrapage scolaire financés par les gouvernements provincial et fédéral.

### **III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION**

Les différents ministères et le Comité interministériel de l'éducation et de la formation des femmes sont en train d'étudier les statistiques pertinentes.

### **IV. PLANS D'AVENIR**

Les plans futurs, aussi bien qu'un relevé des politiques et programmes actuels, sont décrits dans le tableau qui suit.

d'orientation professionnelle et d'information sur les carrières seront améliorés.

—D'autres campagnes de sensibilisation axées sur les employeurs et le grand public mettront en évidence l'évolution des rôles de la femme dans notre société et l'accroissement des possibilités de carrière pour les femmes.

## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

Pour donner suite à l'engagement pris par le premier ministre Getty, à la Conférence des premiers ministres, de doter sa province d'un plan d'action, et en réponse aux 19 recommandations du document *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*, le gouvernement a pris une série de mesures et a adopté un plan d'exécution. Les points saillants sont les suivants :

### a) Évolution des mentalités

Un nouveau cours sur la gestion de carrière, conçu pour les élèves du secondaire, a été instauré à titre facultatif et sera obligatoire pour tous les élèves de 1<sup>re</sup> année en septembre 1988. On y donnera de l'information notamment sur les stéréotypes ainsi que sur la planification de carrière et la prise de décisions. En outre, on a acquis les droits de distribution d'une vidéocassette sur la planification de carrière pour les jeunes filles.

Le Centre de documentation sur les carrières des femmes a fait une évaluation des besoins des organismes voués au perfectionnement professionnel des femmes et s'occupera d'élaborer et de distribuer des documents liés aux besoins constatés. Un programme de modèles à imiter, appelé *Stepping Stones*, est en cours d'élaboration pour les jeunes filles qui fréquentent l'école secondaire et il fera l'objet d'un projet-pilote en janvier 1988. Des modèles de femmes exerçant des métiers non traditionnels leur seront présentés en classe ou à l'occasion de visites sur le terrain.

- Afin d'encourager les jeunes filles à envisager une gamme plus étendue de possibilités de carrières, notamment dans le secteur des emplois non traditionnels, on mettra sur pied des programmes de modèles à imiter et des programmes de stages pratiques dans des domaines non traditionnels.
- Les programmes d'aide financière aux étudiants feront l'objet d'une surveillance pour s'assurer que les montants accordés n'empêchent pas les femmes de participer à des programmes de formation.
- Compte tenu du fait que les immigrantes et les femmes qui retournent sur le marché du travail, entre autres, peuvent avoir besoin d'une aide spéciale pour être en mesure d'accéder à une formation de niveau postsecondaire, des programmes de rattrapage scolaire, de préparation professionnelle, de préparation à un emploi et de formation linguistique continueront d'être offerts.
- Les frais liés à l'éducation et à la formation, les calendriers et horaires des cours et diverses exigences relatives aux programmes constituent des obstacles pour les femmes. On s'appliquera de concert avec les établissements d'enseignement postsecondaire, à déterminer quels changements pourraient être apportés au niveau des conditions d'admission, des calendriers et horaires de cours et des possibilités d'études à temps partiel afin d'en accroître l'accessibilité.
- De nouveaux efforts seront déployés afin d'assurer l'élaboration, au niveau postsecondaire, des documents, des mécanismes de soutien et des programmes d'introduction nécessaires pour encourager les femmes à envisager des cours de formation préparatoire à des emplois non traditionnels.
- Une campagne de publicité sera lancée afin d'inciter les jeunes filles et les femmes à maximiser leur choix de carrière.
- Le gouvernement de l'Alberta a entrepris d'accroître les possibilités de perfectionnement professionnel des femmes dans la fonction publique. On aura recours notamment à la rotation des tâches, au détachement d'employées et à l'aide à l'éducation pour faciliter le perfectionnement professionnel des femmes. Les moyens déjà prévus pour évaluer les compétences et les aptitudes, et pour dispenser des services



A leur conférence de novembre 1985, à Halifax, les premiers ministres, s'engageant à permettre aux Canadiennes d'atteindre l'égalité économique, adoptèrent un plan d'action destiné à promouvoir la participation pleine et égale des femmes à l'économie canadienne. Ce document, intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*, comprenait une stratégie à deux volets pour l'instauration de l'égalité sur le marché du travail :

- accès plus facile au marché du travail pour les femmes;
- collaboration intergouvernementale à l'instauration de l'égalité sur le marché du travail.

Comme première étape de mise à exécution de la stratégie, les ministres chargés de la condition féminine s'entendirent pour mettre l'accent sur l'égalité en matière d'éducation et de formation. Ils élaborèrent le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*, lequel faisait état des obstacles courants et exposait diverses mesures à prendre pour assurer aux femmes des chances égales d'éducation et de formation. Les premiers ministres, sauf celui du Manitoba, adoptèrent ce document à leur conférence de novembre 1986 à Vancouver.

Les ministres chargés de la condition féminine ont pris des dispositions pour assurer la mise en application des mesures contenues dans le *Cadre relatif à la formation*. Voici quelques-unes des activités les plus importantes de 1987 :

- initiatives destinées à accroître les possibilités d'éducation et de formation pour les femmes, et leur choix de carrière;
- réunion mixte fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables des questions relatives au marché du travail en vue de la mise en oeuvre des mesures prévues dans le document sur la formation;
- élaboration d'une stratégie et de mécanismes pour faciliter une collaboration permanente entre les ministres chargés de la condition féminine et les ministres responsables des questions relatives au marché du travail pour ce qui est de toutes les questions touchant l'égalité de la main-d'oeuvre.

## I. POINTS SAILLANTS

La prochaine étape de la mise en application des mesures énoncées dans le *Cadre relatif à la formation* comprend les éléments suivants :

- un projet de réunion mixte des ministres chargés de la condition féminine et du Conseil des ministres de l'Éducation en vue d'examiner les progrès accomplis dans la mise en application des mesures pertinentes d'égalité en matière d'éducation et de formation;
- la présentation d'un rapport d'étape aux premiers ministres en 1988;
- une revue, faite conjointement par les ministres chargés de la condition féminine et les ministres responsables des questions relatives au marché du travail, des progrès accomplis dans l'instauration de l'égalité en matière d'éducation et de formation aux premiers ministres en 1989.

Pour donner suite aux engagements pris à la Conférence des premiers ministres de 1985 et en vue de préparer la conférence de 1986, un comité interministériel spécial de l'éducation et de la formation des femmes a été mis sur pied afin :

- d'arrêter la position de l'Alberta au sujet du document commun que les ministres fédéraux-provinciaux-territoriaux chargés de la condition féminine devaient préparer en matière de formation; et
- d'élaborer un plan d'action dont l'Alberta puisse se servir dans le but d'améliorer les possibilités d'éducation et de formation pour les femmes.

À la Conférence des premiers ministres de novembre 1986, le premier ministre Getty annonça les grandes lignes du plan d'action de l'Alberta, qui étaient les suivantes :

- Des mesures seront prises pour que les enseignants, les conseillers d'orientation et les autres éducateurs soient au courant des obstacles à l'éducation et à la formation des jeunes filles et des femmes. On s'appliquera à les sensibiliser davantage à l'évolution des rôles de la femme et aux nouvelles possibilités de carrière qui leur sont offertes.





Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
l'Alberta

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
-----------------	----------------------------------	-----------	-------------------------------

pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.

vérifier l'efficacité pour ce qui est d'accroître les possibilités d'emploi pour les femmes. Le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan a fait l'objet d'un examen approfondi en 1986-1987.

Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.

Avril 1987

Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

En cours

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan est en train d'élaborer un document de travail sur l'accessibilité de l'enseignement postsecondaire et de la formation. Ce document renfermera des données sur les taux de participation des femmes. La direction générale de la main-d'œuvre féminine a dressé un tableau statistique de la situation actuelle des femmes de la Saskatchewan, un tableau qui fait état, notamment, de leur niveau de scolarité, de leur taux d'activité et d'autres indicateurs économiques.

En cours

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
services d'orientation professionnelle et des possibilités de formation scolaire et professionnelle à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale (recouvrement de 50 p. cent des coûts auprès du gouvernement fédéral).	Le Programme de transition pour les femmes — Projet national de démonstration, est exécuté par le Regina Plains Community College. Il prévoit des services d'orientation, de perfectionnement, de planification de carrière et de placement dans une entreprise, les affaires ou un emploi.	Aider les femmes à se donner un plan de carrière, à trouver un emploi et à avoir accès aux programmes de formation.	1985-1986
Plans visant à lancer une campagne bénévole de lutte contre l'analphabétisme adulte dans l'ensemble de la province. Un conseil d'alphabétisation sera mis sur pied afin de diriger la campagne.	Réduire l'analphabétisme adulte grâce à un effort soutenu à l'échelle de la province.	Avril 1987	
Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.	Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan et les établissements d'enseignement postsecondaire de la province tiennent des statistiques sur la participation des femmes aux programmes de formation.	Suivre la situation des femmes en ce qui a trait à la formation.	En cours
Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitoires	Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan est en train de mettre au point un nouveau système d'information sur les étudiants qui fournira des données plus précises et plus complètes que les systèmes actuels de compte rendu des inscriptions selon le sexe et le programme.	Lors de l'évaluation des différents programmes ministériels, on s'applique à en	

POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS		ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION	
POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS		OBJECTIFS	
d'éducation et de formation à l'intention des Métis et des Indiens non inscrits.			
Le financement du Saskatchewan Indian Federated College, collège d'arts libéraux pour les personnes d'origine autochtone.			
La gestion des fonds destinés au Saskatchewan Indian Community College (recouvrement des coûts auprès du gouvernement fédéral).			
Le financement du Programme des Indiens non inscrits et des Métis, afin d'aider les Indiens non inscrits et les Métis à accroître leur scolarité et à obtenir une formation professionnelle.			
Les 16 collèges communautaires de la Saskatchewan dispensent l'éducation de base aux adultes. Les étudiants peuvent être parrainés par les centres d'emploi du Canada, le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan, le Programme des Indiens non inscrits et des Métis, le Programme de formation dans le Nord et le ministère des Affaires indiennes et du Nord.		Offrir des possibilités et un appui aux personnes qui ont besoin de compétences de base et de perfectionnement scolaire pour accéder à des programmes d'enseignement supérieur.	
Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins de formation préparatoire et de programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.		En cours	
Les étudiants non parrainés ont droit à une aide en vertu du Programme des prêts et bourses aux étudiants de la Saskatchewan.			
Le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan prévoit des		Accroître l'aptitude au travail des assistés sociaux.	
		1984-1985	



STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS		POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS		OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.		La réorganisation de huit collèges ruraux est en cours. Ceux-ci s'occuperont principalement d'offrir, sous forme de cours d'éducation populaire, les programmes dispensés par les universités et les instituts. Le Programme d'éducation populaire de la Saskatchewan continuera à donner, dans l'ensemble de la province, des cours menant à des crédits.		Faciliter l'accès des habitants des régions rurales aux cours d'éducation des adultes et aux possibilités de formation.	Avril 1987
Regroupement des installations et des activités des trois collèges existant déjà dans le Nord en un nouvel établissement appelé Northlands Career College, qui mettra l'accent sur la formation préparatoire à l'emploi.		Faciliter l'accès des habitants du Nord aux cours d'éducation des adultes et aux possibilités de formation.			Avril 1987
Établissement d'un Fonds d'action directe en éducation (3 millions \$).		Disposer de fonds supplémentaires pour dispenser des programmes de formation et d'éducation dans le Nord de la Saskatchewan.			Avril 1987
Établissement d'un nouveau Conseil de l'enseignement à distance.		Coordonner l'action 87 directe en éducation et dispenser des conseils sur les programmes et les politiques.			Avril 1987
Le Programme de formation dans le Nord offre, à l'intention des habitants du Nord, des programmes de formation professionnelle et d'éducation de base des adultes.					En cours
L'aide au titre des programmes de formation des autochtones comprend les éléments suivants:					
Le financement de l'Institut Gabriel Dumont, afin qu'il dispense des services					

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
emplois non traditionnels en mettant en œuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.	l'intention des femmes. Le gouvernement de la Saskatchewan a pris des initiatives destinées à accroître le nombre de femmes cadres.		
Le matériel et les ressources didactiques utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.	Les programmes d'éducation de base des adultes de la province sont actuellement à l'étude. Les programmes révisés tiendront compte de la nécessité pour les moniteurs d'être au courant des besoins particuliers des femmes lors de l'étude de sujets particuliers (mathématiques, sciences, etc.).	Mieux adapter les programmes d'études aux besoins et aux exigences des différents apprenants.	En cours
On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. On incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.	Les campus de Regina et de Prince Albert de l'Institut technique de la Saskatchewan ont opté pour la formule d'apprentissage fondée sur les compétences existantes.	Accroître l'accessibilité pour les apprenants à temps partiel et d'autres qui pourraient se voir exclure par des problèmes d'horaire.	En cours
Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.	Les collèges communautaires offrent, au gré des besoins, des cours de préparation à la citoyenneté et d'anglais pratique. Des cours particuliers d'anglais sont offerts par l'entremise des collèges.		
Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.	Des mesures sont prises au niveau de chacun des établissements.		

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
<p>Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation</p>	<p>On a proposé l'élaboration de documents d'appui aux programmes d'études dans les écoles afin de contribuer à éliminer les stéréotypes sexistes et d'encourager les femmes à envisager toute la gamme des carrières possibles.</p>	<p>S'attaquer aux stéréotypes dans les documents didactiques de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année.</p>	<p>En cours d'étude</p>
	<p>On offre des services d'orientation dans les universités (2), les campus de l'Institut technique (4) et les collèges communautaires (16) de la Saskatchewan. Au ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, il existe un centre d'information sur les carrières.</p>		
	<p>Un nouveau programme d'orientation professionnelle (Crossroads) a été récemment mis en œuvre dans les collèges communautaires. Il s'agit d'un système informatisé d'information sur les cours offerts dans l'ensemble de la province.</p>	<p>Améliorer l'accès à une information exacte et à jour sur les carrières.</p>	<p>Février 1987</p>
<p>On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage.</p>	<p>Une étude tripartite (représentants des gouvernements fédéral et provinciaux et de l'industrie) a été faite à propos du programme d'apprentissage.</p> <p>Les obstacles à la participation des femmes et les stratégies visant à améliorer leur représentation ont été passés en revue et plusieurs recommandations ont été formulées en vue d'accroître l'équité.</p>	<p>Améliorer la situation des femmes du point de vue de l'équité dans les métiers.</p>	<p>Août 1987</p>
<p>On accroîtra le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation qui débouchent sur des</p>	<p>Les collèges communautaires offrent des cours de préparation à la formation technique et à l'exercice d'un métier à</p>	<p>Orienter les femmes vers des emplois non traditionnels comme choix professionnel possible.</p>	<p>En cours</p>

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

POLITIQUES ET PROGRAMMES DE LA SASKATCHEWAN

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

Questions liées au marché du travail

Les gouvernements s'associeront avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.

Des conférences portant sur les femmes et les affaires ont eu lieu dans les principales villes de la Saskatchewan au cours des trois dernières années afin d'encourager et d'aider les femmes déjà en affaires et celles qui aspirent à devenir chefs d'entreprise. Les femmes ont participé dans une proportion de 40 à 50 p. cent aux initiatives de création d'emplois.

D'ici 12 mois

Les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

Le ministère de l'Éducation a annoncé plusieurs mesures destinées à accroître l'équité à l'égard des femmes dans le système d'éducation des adultes. Ces mesures engloberont des stratégies visant à éliminer les stéréotypes à l'égard des femmes:

Sensibiliser la population aux questions concernant les femmes et l'éducation, et accroître le nombre de femmes aux postes de cadres et dans les domaines d'études et les emplois non traditionnels.

Avril 1987

—Conférence sur les femmes et l'éducation, qui se tiendra en février 1988.

—Plans visant à demander à tous les établissements publics d'éducation des adultes de se doter d'un programme de nomination de femmes à des postes de cadre.

—Plans visant à demander à l'Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan d'élaborer un programme d'équité en matière de formation et d'emploi afin d'accroître la représentation des femmes dans les professions et les métiers non traditionnels.



i) À l'automne 1987, un groupe de travail spécial sera mis sur pied afin de remanier les programmes de formation professionnelle de manière à tenir compte des travailleurs plus âgés. Il s'agira, entre autres choses, d'adapter le programme d'études aux besoins des apprenants adultes sur le marché du travail et d'étudier les modalités de financement possibles avec les employeurs et les employés.

#### g) Education permanente

iii) Le gouvernement étudiera, de concert avec les universités, la possibilité d'établir un programme de première et de deuxième année en arts et sciences qui soit commun aux deux universités. Les étudiants obtiendraient ainsi plus facilement accès aux cours de niveaux supérieurs dispensés à l'un et l'autre endroits.

ii) Afin de coordonner cette nouvelle initiative d'action directe en éducation, le ministre de l'Éducation mettra sur pied un conseil de l'enseignement à distance qui sera chargé de dispenser des conseils sur l'établissement du nouveau réseau d'installations et de programmes et d'élaborer une politique de télé-enseignement électronique.

de cours universitaires et institutionnels dans de petits centres en 1987-1988. On pourra l'utiliser pour l'achat d'ouvrages et d'équipement, la location de services de diffusion par satellite et par câble, ainsi que l'acquisition de documents et de services connexes.

- d'enseignement professionnel pour les personnes d'origine autochtone.
- La gestion des fonds destinés au Saskatchewan Indian Community College (recouvrement des coûts auprès du gouvernement fédéral).
- Le financement du Programme des Indiens non inscrits et des Métis, afin d'aider les Indiens non inscrits et les Métis à accroître leur scolarité et à obtenir une formation professionnelle.

#### vii) Programmes de préparation à la formation ou de transition

—Les collèges régionaux et les campus de l'Institut de la Saskatchewan dispensent l'enseignement de base des adultes. Les étudiants peuvent être parrainés par les centres d'emploi du Canada, le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan, le Programme des Indiens non inscrits et des Métis, le Programme de formation dans le Nord et par le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Les étudiants non parrainés ont droit à une aide en vertu du Programme de prêts aux étudiants de la Saskatchewan.

—Le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan prévoit des services d'orientation professionnelle et des possibilités de formation scolaire et professionnelle à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale (recouvrement de 50 p. cent des coûts auprès du gouvernement fédéral).

—Le Programme de transition pour les femmes, projet national de démonstration, est dirigé par un collège. Il prévoit des services d'orientation, de perfectionnement, de planification de carrière et de placement.

### III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION

a) Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan et les établissements d'enseignement postsecondaire de la province tiennent des statistiques sur la participation des femmes aux programmes de formation.

b) Lors de l'évaluation des différents programmes ministériels, on s'applique à en vérifier l'efficacité pour ce qui est d'accroître les possibilités d'emploi pour les femmes. Le Programme de

perfectionnement professionnel de la Saskatchewan et le Programme de transition pour les femmes ont fait l'objet d'un examen approfondi en 1986-1987.

c) Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan est en train de mettre au point un nouveau système d'information sur les étudiants qui fournira des données plus précises et plus complètes que les systèmes actuels de compte rendu des inscriptions selon le sexe et le programme.

### IV. PLANS D'AVENIR

a) Un projet d'élaboration de documents à l'appui des programmes d'études a été proposé afin de lutter contre les stéréotypes sexistes et d'encourager les femmes à envisager toute la gamme des carrières qui leur sont ouvertes.

b) La direction générale de la main-d'œuvre féminine a dressé un tableau statistique de la situation actuelle des femmes de la Saskatchewan, tableau qui fait état, notamment, de leur niveau de scolarité, de leur taux d'activité et d'autres indicateurs économiques.

c) Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan est en train de rédiger un document de travail sur l'accessibilité à l'enseignement postsecondaire et à la formation. Ce document renfermera des données sur les taux de participation des femmes.

d) La Saskatchewan a été l'hôte d'un Colloque national sur l'enseignement postsecondaire en octobre 1987 qui a donné l'occasion d'échanger des idées, à l'échelle provinciale et nationale, sur l'orientation future de l'éducation.

e) Campagne contre l'analphabétisme

i) Le ministre de l'Éducation lancera, à l'échelle de la province, une campagne bénévoles de lutte contre l'analphabétisme adulte. Un conseil d'alphabétisation sera mis sur pied afin de coordonner et de promouvoir cette campagne avec l'aide de bénévoles de l'ensemble de la province.

f) Politique d'action directe

i) Le gouvernement a constitué un nouveau Fonds d'action directe en éducation (Education Outreach Fund). Ce fonds de trois millions \$ servira à la prestation

—La Direction générale de la main-d'œuvre féminine a organisé des ateliers un peu partout dans la province sur divers sujets relatifs à la femme et au marché du travail.

—Une série de conférences destinées aux femmes chefs d'entreprise ont eu lieu dans cinq centres de la Saskatchewan en mai 1987.

### c) Accès à la formation

#### i) Financement et allocations

—Pour venir à bout des difficultés financières auxquelles doivent faire face les mères chefs de familles monoparentales, un nouveau règlement a été adopté en vue de leur octroyer une aide financière additionnelle en vertu d'un nouveau volet spécial d'encouragement du programme d'aide aux étudiants.

—Le Programme de réduction des taux d'intérêt (Interest Write-Down Program) prévoit des prêts à un intérêt de 6 p. cent pour trois ans.

—Le Programme de prêts aux étudiants de la Saskatchewan consent aux étudiants jusqu'à 75 \$ par semaine en plus de ce à quoi ils ont droit en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants.

#### ii) Compétences acquises à l'étranger

—En raison des exigences particulières des diverses associations professionnelles, aucune initiative n'a été prise récemment dans ce domaine.

#### iii) Calendriers et horaires

—De nombreux programmes d'éducation des adultes, y compris des cours du soir, des cours de perfectionnement professionnel et des cours d'orientation professionnelle, sont offerts à temps partiel. Le gouvernement s'est engagé à organiser le calendrier ou l'horaire des programmes de formation et d'éducation en fonction des besoins particuliers des adultes, y compris des parents uniques.

#### iv) Cours de langue

—Des cours de préparation à la citoyenneté et des cours d'anglais pratique sont offerts, selon les besoins, dans les collèges régionaux. Des cours particuliers sont aussi dispensés dans les collèges.

- v) Commercialisation
  - Depuis l'amélioration des programmes d'aide financière aux étudiants, un vaste programme d'information a été lancé afin de faire savoir aux étudiants, actuels ou éventuels, qui remplissent les conditions établies qu'ils peuvent avoir droit à une aide financière.
  - À l'occasion de l'ouverture de l'institut technique de Prince Albert, une série de feuillets publicitaires et de brochures a été distribuée dans l'ensemble de la province au printemps et à l'automne 1986.
  - Une campagne publicitaire destinée à encourager les jeunes à rester à l'école a été menée à bien au cours de l'automne 1986.
- vi) Cours offerts dans les communautés éloignées et dans le Nord
  - Les huit collèges ruraux du sud de la province sont en voie d'être réorganisés en collèges régionaux. Outre qu'ils continueront d'assurer l'alphabétisation des adultes dans les régions rurales, ils seront chargés d'offrir, sous forme de cours d'éducation populaire, dans l'ensemble de la province, les programmes dispensés par les universités et les instituts.
  - Le gouvernement a entrepris de regrouper les installations et les activités des trois collèges existant déjà dans le Nord en un nouvel établissement appelé Northlands Career College. Ce nouveau collège mettra l'accent sur la formation préparatoire à l'emploi dans le Nord et veillera à son expansion.
  - Le Programme d'éducation populaire de la Saskatchewan assure la prestation, dans l'ensemble de la province, des cours de formation menant à des crédits et dispensés par les instituts.
  - Le Programme de formation dans le Nord offre à l'intention des habitants du Nord des programmes de formation professionnelle et des programmes d'éducation de base des adultes.
  - L'aide au titre des programmes de formation des autochtones comprend les éléments suivants :
    - Le financement de l'Institut Gabriel Dumont, afin qu'il fournisse des services d'éducation et de formation aux Métis et aux Indiens non inscrits.
    - Le financement du Saskatchewan Indian Federated College, collège d'arts libéraux et



## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

### a) Évolution des mentalités

— Des ateliers-pilotes ont eu lieu dans le cadre de certaines conférences d'enseignants afin d'aider ces derniers à fournir des services d'orientation et d'assistance destinés à améliorer les possibilités offertes aux filles.

— Le ministère de l'Éducation s'est engagé à accroître le nombre de femmes occupant des postes de cadre dans les établissements d'enseignement financés par l'État.

— Une conférence provinciale est prévue pour 1988 qui portera sur le rôle des femmes cadres dans des établissements d'enseignement.

— La province s'occupera, au besoin, de faire approuver par la Commission des droits de la

personne de la Saskatchewan un programme officiel d'équité en matière d'éducation.

### b) Programmes d'éducation et de formation

#### i) Orientation professionnelle

— Un nouveau programme d'orientation professionnelle, *Crossroads*, a récemment été instauré dans les collèges régionaux. Il s'agit d'un système informatisé d'information sur les possibilités de formation et d'éducation offertes dans l'ensemble de la province.

— Toutes les universités ainsi que tous les instituts techniques et les collèges régionaux de la Saskatchewan dispensent des services d'orientation.

— Au ministère de l'Éducation, un centre de documentation sur les carrières offre des services d'information et d'aiguillage en ce qui a trait aux carrières.

#### ii) Milieu d'apprentissage

— On demeure résolu à assurer une formation qui réponde aux divers besoins des étudiants adultes de la Saskatchewan en faisant appel, notamment, à des centres d'apprentissage, à des cours nouveaux par leur conception et leur mode de prestation, à des conditions d'admission assouplies et à des programmes de rattrapage.

— On est en train d'élaborer une politique en matière de harcèlement sexuel pour les étudiants et les professeurs du nouvel Institut de sciences

appliquées et de technologie de la Saskatchewan (quatre campus).

### iii) Formation et apprentissage dans des secteurs non traditionnels

— Les collèges régionaux et l'Institut technique offrent, à l'intention des femmes, des cours de préparation à la formation technique et à l'exercice d'un métier.

— Le gouvernement de la Saskatchewan a prévu des initiatives pour accroître le nombre de femmes cadres.

— Au terme d'un examen du programme d'apprentissage, on a recommandé des politiques ou des programmes visant à accroître la participation des femmes.

— Le ministère de l'Éducation s'est engagé à accroître la représentation des femmes dans les métiers et les professions non traditionnels. Le

nouvel Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan élaborera et lancera un programme d'équité en matière de formation et d'emploi.

— Le campus de Regina de l'Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan a fait approuver par la Commission des droits de

la personne de la Saskatchewan, en décembre 1985, un programme destiné à accroître le nombre de femmes dans les professions non traditionnelles.

### iv) Programmes d'enseignement et aides didactiques

— Les programmes d'éducation de base des adultes de la province ont fait l'objet d'un examen qui a finalement abouti à une révision. Les nouveaux programmes sont conçus pour que les moniteurs soient conscients des besoins spéciaux des femmes.

— Les campus de Regina et de Prince Albert de l'Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan ont adopté une formule d'apprentissage fondée sur les compétences existantes, ce qui accroît l'accessibilité et la flexibilité des programmes et les rend mieux adaptés aux besoins des femmes.

— Le Programme de transition pour les femmes offre des cours spécialisés de perfectionnement professionnel et de préparation à l'emploi pour les femmes dans l'un de nos collèges.



L'évolution de la Saskatchewan a participé activement à l'élaboration des diverses politiques, stratégies et recommandations qui ont précédé cette réunion, et nous entendons poursuivre dans le même sens. Nous appuyons en principe la stratégie de formation adoptée par le gouvernement fédéral. Avec une meilleure adaptation aux besoins régionaux, ces programmes serviront mieux les Canadiennes. De plus, notre ministre de l'Éducation se fera le promoteur d'une campagne nationale de lutte contre l'analphabétisme adulte de concert avec ses homologues fédéraux et provinciaux. La province est intéressée à étudier, de concert avec le gouvernement fédéral, la possibilité d'instaurer un mécanisme à long terme, genre assurance, pour financer les besoins futurs de recyclage. Elle en discutera aussi avec les employeurs et les travailleurs. Pour améliorer la situation économique des femmes, de nouvelles méthodes d'éducation et de formation s'imposent. Nous croyons que, grâce à la collaboration des divers gouvernements, bien des progrès sont possibles.

## I. POINTS SAILLANTS

- En 1986-87, la Saskatchewan a fait la preuve du sérieux de son engagement à l'égard de l'éducation et de la formation des femmes en réalisant plusieurs projets, dont les suivants :
- instauration d'un nouveau cadre d'orientation du système d'éducation des adultes en Saskatchewan : *Preparing For The Year 2000*. L'équité en matière d'éducation pour les femmes, les autochtones et les personnes handicapées est présentée comme étant l'un des principaux objectifs de cette stratégie;
  - augmentation des fonds mis à la disposition des étudiants par le truchement d'une aide financière qui comprend un volet d'encouragement spécial à l'intention des parents uniques, des étudiants autochtones et d'autres;
  - mise sur pied d'un programme informatisé d'orientation professionnelle qui est disponible dans tous les collèges et les instituts de la province;
  - examen des programmes provinciaux d'éducation de base des adultes pour s'assurer que les révisions tiennent compte des besoins particuliers des étudiants.
- Au cours de l'année qui vient, la Saskatchewan wan instaurera plusieurs mesures qui auront pour effet de multiplier les possibilités de formation pour les femmes.
- Le système scolaire sera modifié de manière à tenir compte des besoins des adultes en matière d'éducation et de formation. Bien des femmes profiteront de cette nouvelle coordination.
  - Un nouveau programme d'alphabétisation sera mis en marche.
  - Des efforts spéciaux seront faits pour accroître le nombre de femmes dans les professions et les métiers non traditionnels.
  - Dans le but d'accroître le nombre de femmes qui occupent des postes de cadre au niveau de l'éducation des adultes, la province exigera de tous les établissements d'éducation des adultes financés par l'État qu'ils élaborent des propositions visant la nomination de femmes à des postes de cadre. Une conférence aura lieu à ce sujet au début de l'an prochain.

## Mesures à venir



Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
la Saskatchewan

femmes, bénéficieront du programme au cours du premier cycle.

e) Collecte de données et évaluation

Chaque programme de formation et d'éducation recueille des données sur la participation des femmes, dans le cadre de leurs renseignements généraux. L'évaluation est continue. Les coûts de celle-ci sont d'ailleurs prévus dans les budgets des programmes. Les données réparties par sexe sont étudiées par divers ministères et organismes du gouvernement, ainsi que par les universités et les collèges communautaires.

Afin d'améliorer l'accès des femmes, les critères d'admission aux cours de formation aux- quels peu de femmes participent, ainsi qu'aux agences de formation financées par la province, font l'objet d'un examen dans le cadre des programmes d'action positive du gouvernement du Manitoba.

III. CONCLUSION

Le Manitoba déplore que les efforts des pouvoirs publics visant à éliminer les barrières qui empêchent les femmes d'accéder à l'égalité économique, n'aient mené à rien de concret au cours des trois dernières années. Nous nous attendons à la même réaction de la part des autres provinces.

Le gouvernement du Manitoba estime qu'une intervention vaste et coordonnée des pouvoirs est nécessaire pour régler efficacement les problèmes complexes liés à l'inégalité sociale et économique des femmes. Le simple fait de discuter à l'échelon national n'aidera pas la cause de l'égalité, pas plus d'ailleurs que les changements à la pièce et les efforts provinciaux isolés. Comme le disait le Manitoba, dans son document déposé à la Conférence des premiers ministres de 1986 :

Le gouvernement du Manitoba croit encore que la situation actuelle peut être modifiée, moyennant une volonté politique et l'engagement des ressources et de l'énergie qu'exige une action efficace et coordonnée.

Sur son propre territoire, le gouvernement du Manitoba donne l'exemple de ce qui peut être fait grâce à un effort fondamental intégré, axé sur les quatre grands domaines-clés que sont la garde des enfants, la création d'emploi, l'équité de rémunération et l'action positive, et enfin, l'éducation et la formation. Le Manitoba continuera de prôner une optique analogue au niveau fédéral-provincial-territorial.



trionales; enfin, programmes de préparation à la formation ou de rattrapage.

Des soutiens financiers sont offerts dans le cadre de nombreux programmes de formation et d'éducation administrés par le gouvernement de la province. Par exemple, le programme «Carrières nouvelles», qui est permanent, dispose d'un budget annuel de 3,8 millions \$ pour aider les personnes désavantagées à recevoir formation et recyclage menant à diverses professions techniques ou libérales. Environ 60 p. cent, soit quelque 200, des participants sont des femmes. Plus récemment, le gouvernement du Manitoba a conclu avec la CEIC et Santé et Bien-être social Canada une entente fédérale-provinciale de deux ans assortie d'un budget de 12 millions \$; il s'agit de l'Entente au sujet de mesures d'amélioration de l'aptitude à l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale. L'un de ses volets est le programme Accès au travail des parents uniques (budget : 3 millions \$ au cours de la première année d'exécution de l'entente), administré par la province à l'intention de quelque 600 parents sans conjoint dépendant des prestations sociales. Ceux-ci pourront acquérir la formation et l'expérience nécessaires pour s'intégrer au marché du travail.

L'Aide aux étudiants du Manitoba offre aux étudiants bénéficiaires de l'aide sociale un appui financier, sous forme de prêts remboursés, dans le cadre du Programme de possibilités spéciales aux bénéficiaires de l'aide sociale.

Le Manitoba a instauré, en 1984, un programme de reconnaissance des attestations professionnelles qui offre une aide à la rémunération aux employés qui créent des emplois dans des professions libérales et techniques. Ces postes doivent être occupés par des immigrants reçus ou devenus citoyens canadiens depuis peu, qui ont donc fait leurs études postsecondaires à l'étranger et dont les diplômes et l'expérience professionnelle ne sont pas officiellement reconnus au Manitoba.

Bon nombre de programmes tiennent compte, de par leur horaire et leur structure, de la situation particulière des femmes. C'est ainsi que le programme «Carrière – Orientation et préparation à l'emploi», qui est en fait un cours préparatoire, donne aux femmes des compétences de base pour s'intégrer au marché du travail et des connaissances pratiques qui facilitent la transition entre le foyer et le monde du travail. Le programme a été conçu pour accommoder les horaires des jeunes mères et les cours ne se donnent que pendant les heures de classe et n'ont pas lieu pendant les vacances scolaires.

Une réorientation et une évolution majeure sont en cours dans le système postsecondaire d'éducation des adultes et d'éducation permanente. Les composantes en cours d'élaboration sont : un système d'apprentissage individualisé fondé sur les compétences existantes; l'acquisition de compétences générales; l'attribution de crédits pour les formations non officielles, et l'apprentissage par l'expérience. Ce système aura de plus en plus recours à l'ordinateur. Le réseau provincial d'apprentissage à distance sera étendu et permettra ainsi aux étudiants de suivre des formations, à temps plein ou à temps partiel, sur les campus et ailleurs. La division des programmes d'études en unités donne une plus grande souplesse et permet à un plus grand nombre de femmes qui travaillent ou ont des obligations familiales de suivre ces programmes.

Services de l'emploi et Sécurité économique Manitoba, par l'entremise de la Direction de l'établissement des immigrants et de concert avec Education Manitoba, administre toute une gamme de programmes qui offrent des cours de langue aux femmes immigrantes et autochtones. Ces cours sont donnés dans un contexte très varié et sont adaptés aux circonstances particulières des femmes. Ils sont offerts en milieu de travail, aux heures qui conviennent aux participantes, et en collaboration avec des organismes communautaires.

Les programmes de préparation à la formation du Manitoba touchent un grand nombre de femmes, principalement les programmes Accès au travail des parents uniques et Accès à l'emploi des handicapés et le Programme de transition professionnelle destinée aux jeunes qui s'adressent tous aux bénéficiaires de l'aide sociale et leur inculquent des connaissances pratiques et des compétences de base pour s'intégrer au marché du travail.

Le Programme d'orientation professionnelle et les centres d'orientation professionnelle visent, eux aussi, à donner des compétences de base aux bénéficiaires de l'aide sociale en vue de leur entrée sur ce marché et les aident à effectuer la transition. Dans le cadre du programme de formation professionnelle «Vers l'avenir», on tient plus particulièrement compte des employeurs qui demandent à engager des clients spéciaux, c'est-à-dire des bénéficiaires de l'aide sociale, des handicapés physiques et mentaux, des immigrants, des jeunes défavorisés et des membres des minorités visibles. Le programme dirige également un réseau présentations-placements de ces clients spéciaux. Il est prévu que 600 clients spéciaux, dont bon nombre de

gouvernement du Manitoba, par l'entremise du Bureau de placement et de formation du projet de Limestone, vient d'amorcer un vaste programme de sensibilisation dans les collectivités pour encourager les femmes des zones septentrionales à travailler dans des secteurs non traditionnels.

Un comité interministériel a été formé en 1987 pour promouvoir l'accroissement du nombre de femmes dans les métiers et les professions traditionnellement réservés aux hommes.

On élabore un nouveau programme de mécanique automobile destiné aux femmes, sur le modèle des projets d'alternance études-travail. On procède actuellement à l'élaboration d'un autre programme qui permettra aux participants de suivre les étapes de la prospection en matière d'emploi, de la formation préparatoire à l'emploi, du perfectionnement le cas échéant, du placement, de l'initiation à la vie professionnelle et du premier niveau d'apprentissage. Des conseillers en apprentissage encouragent les employeurs à embaucher des femmes et établissent une liste d'employeurs prêts à parrainer la formation en apprentissage de femmes. Le Collège communautaire Red River procède également à l'élaboration d'un cours de formation préparatoire aux métiers techniques.

La composante du programme de formation professionnelle «Vers l'avenir» touchant les femmes et les emplois techniques ou traditionnellement masculins tient plus particulièrement compte des employeurs qui embauchent des femmes pour occuper des emplois traditionnellement masculins. En août 1987, 127 femmes avaient été ainsi embauchées. «Emplois techniques ou traditionnellement masculins» s'entend des emplois dans lesquels les femmes sont en petit nombre ou sont sous-représentées, notamment les emplois de machiniste, dessinateur industriel, mécanicien d'automobiles, soudeur, charpentier, etc.

De plus, une autre composante du programme «Vers l'avenir», touchant l'adaptation aux changements technologiques, offre une aide technique et financière dans le cadre de mesures favorisant le recyclage et l'adaptation. Cette composante aide les travailleurs à faire face aux changements technologiques en se perfectionnant, en prévision des fluctuations du marché du travail.

### iii) Accès à la formation

Voici un court exposé sur les initiatives déjà prises dans ce domaine : allocations de financement; compétences acquises à l'étranger; échelonnement; cours de langues; marketing; programmes de cours dans les collectivités éloignées et septen-

—*Programme d'orientation professionnelle.* Ce programme aide les participants et leurs familles à évaluer leurs besoins et leurs compétences afin de pouvoir fixer des buts réalistes en matière d'emploi. Le programme offre également des services d'orientation, de placement, en trouvant soit une formation soit un emploi appropriés aux besoins du participant, de réinstallation et de suivi. La participation féminine était de 77,2 p. cent en 1986-1987.

—*Programme de transition professionnelle destiné aux jeunes.* Ce programme prépare à un emploi permanent les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 18 à 24 ans en leur offrant une formation théorique et pratique, ainsi que des services d'orientation qui les rendent plus aptes à occuper un emploi. La participation féminine au projet-pilote, connu sous le nom de «Accès à l'emploi des jeunes adultes», a été de 40,4 p. cent en 1986-1987.

—*Programme Accès à l'emploi des handicapés.* Ce programme aide les bénéficiaires de l'aide sociale qui ont un handicap mental ou physique ou des problèmes affectifs à devenir plus aptes à occuper un emploi. Parmi les services offerts, citons l'orientation, la formation professionnelle et l'expérience pratique de travail.

—*Centres d'emploi jeunesse du Manitoba.* En collaboration avec les Centres d'emploi du Canada, ces centres aident les jeunes à se trouver un emploi d'été. Plus de 12 000 placements ont été effectués en 1986-1987, dont 44 p. cent étaient des placements de femmes.

—*Service d'accès aux immigrants.* Ce service aide les immigrants qui ont besoin d'une orientation qui tienne compte de leur culture et de leur langue, en matière de services tels que l'éducation et la formation, ainsi que de services communautaires et multiculturels.

—*Programmes Accès.* Ces programmes offrent une formation dans des professions qui relèvent de la médecine, du travail social, des sciences infirmières et de l'enseignement. Les ressources et les méthodes de formation tiennent compte des antécédents culturels et de la situation économique des étudiants, dont la moitié sont des femmes.

Parmi les grandes initiatives économiques du gouvernement manitobain, la construction de la centrale électrique de Limestone figure aux premiers rangs. En 1987 seulement, ces travaux auront recours à quelque 1 650 hommes et femmes. Le



d'avancement sont faibles. Il est particulièrement important, à une époque où l'évolution technologique et industrielle demande une main-d'œuvre souple et compétente, de mettre l'accent sur la formation. Il faut donner aux femmes canadiennes autant de possibilités et d'encouragement que possible pour qu'elles puissent développer et relever leurs compétences, et tirer ainsi pleinement profit de l'économie du pays.

#### i) Evolution des mentalités

Grâce au système d'éducation, des programmes visant à réduire les stéréotypes sexistes dans les manuels de classe et les programmes de cours de tous niveaux, y compris la maternelle, ont été créés au cours des dix dernières années. On a surtout mis l'accent l'année dernière sur la valeur potentielle des femmes sur le marché du travail, les nouveaux débouchés et l'importance des mathématiques et des sciences pour profiter de ces débouchés. Etant donné que dans bon nombre de cas les mathématiques et les sciences sont indispensables pour accéder à ces nouvelles professions, on s'est attaché à produire des documents précis dans ces domaines si importants, tel le livret intitulé «Mathematics – Who Needs It?», dans le cadre d'un vaste effort destiné à encourager les filles à se lancer dans ces disciplines au niveau secondaire.

#### ii) Programmes d'éducation et de formation

Voici une brève description des mesures prises dans les domaines suivants : orientation, formation et apprentissage dans les métiers non traditionnels; adaptation du milieu d'apprentissage, et programmes et aides didactiques. L'orientation fait partie intégrante de tous les programmes de formation menés par ou pour le gouvernement du Manitoba, surtout ceux qui s'intéressent à relever l'accessibilité des femmes. Parmi les programmes du gouvernement du Manitoba qui offrent une orientation poussée, citons les programmes suivants :

##### —Programme Accès au travail des parents

Ce programme offre orientation, placement et aide aux participants qui suivent un cours de 12 semaines d'initiation à la vie professionnelle ou jusqu'à six mois de formation en cours d'emploi. En 1986-1987, la participation féminine était de 100 p. cent. Il s'agit d'une version plus importante d'un programme-pilote mis en œuvre en 1986-1987.

d'un comité du secteur privé. Le tout sera soumis au gouvernement du Manitoba.

Afin de renforcer ces efforts en les centrali-

sant et en les coordonnant mieux, le gouvernement vient de confier la responsabilité de l'action positive

au ministre chargé de l'application de la Loi sur la

*fonction publique.*

Celui-ci s'occupe actuellement de créer un organe de consultation et de liaison composé de représentants des quatre groupes cibles (femmes, autochtones, handicapés et membres des minorités visibles), avec l'intention de solliciter leurs vues sur les points forts et les points faibles des programmes et sur la façon d'apporter des améliorations.

D'autre part, un service centralisé de consul-

tation et de soutien en matière d'action positive a été créé à la Commission de la fonction publique.

Ce bureau travaille sur plusieurs fronts : orienta-

tion de carrière par des professionnels; recrutement d'animateurs; tenue d'un répertoire central des

demandeurs d'action positive; enfin, restructuration

d'emplois et aides techniques pour les handicapés. Ce service est logé dans un local facile d'accès,

ouvert à tous les membres des groupes cibles.

Depuis 1985, on s'est efforcé d'intégrer l'égalité économique à la croissance, en assurant les ententes de développement au titre du Fonds de

soutien à l'emploi de clauses d'action positive.

Depuis quelque temps, ces ententes comprennent aussi des dispositions relatives à l'égalité des

salaires.

Tous les ministères possèdent maintenant leur plan d'action positive. Le Comité du cabinet chargé de la réforme des sociétés d'Etat étudiera aussi la

question.

L'Assemblée législative du Manitoba a adopté en juillet 1987 un nouveau code des droits de la

personne qui donne désormais une définition plus

large du mot discrimination pour y inclure la discrimination systémique.

De plus, le gouvernement du Manitoba s'est

engagé à augmenter sensiblement la proportion de femmes nommées au sein des commissions et

conseils. En décembre 1986, celles-ci représentaient

40 p. cent de tous les membres des conseils et des commissions du Manitoba. Trente-trois pour cent

des présidences sont détenues par des femmes, et

32 p. cent des vice-présidences.

#### d) L'égalité dans l'éducation et la formation

Dans l'idéal, pour que l'éducation et la formation soient vraiment efficaces et équitables, elles devraient permettre aux femmes de se sortir des ghettos d'emploi où les salaires et les chances

### La Loi sur l'égalité des salaires vise la fon-

tion publique, 20 sociétés d'Etat et 27 agences extérieures dont 23 universités et grands hôpitaux. En conformité avec la loi, le Bureau de contrôle de l'égalité des salaires a été établi avec le mandat de surveiller l'application du principe, de renseigner et d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs des secteurs public et privé.

Le 1<sup>er</sup> octobre 1985, la fonction publique du Manitoba était la première à mettre en oeuvre le principe de l'égalité des salaires. En collaboration avec l'Association des fonctionnaires du Manitoba, elle vient de terminer la deuxième étape du projet. À la fin de la première étape, soit le 30 juin 1986, la fonction publique et l'Association avaient réussi à négocier l'application d'un système d'évaluation des emplois à un certain nombre de catégories choisies. À la fin de la deuxième étape, soit le 30 septembre 1987, elles avaient négocié les détails d'application et le calendrier des rajustements de rémunération nécessaires. La période de rajustement proprement dit a commencé le 1<sup>er</sup> octobre 1987. Les rajustements se feront sur une période de quatre ans, à raison de 1 p. cent chaque année de la paye totale de l'année précédente. Ces rajustements de revenu coûteront en tout environ 16 millions \$ et toucheront 4 900 employés de catégories à prédo-

minance féminine.

Dans les sociétés d'Etat, les hôpitaux et les

universités, l'application du principe a commencé un an après, soit le 1<sup>er</sup> octobre 1986. On a réussi à négocier la première étape, et les négociations concernant la deuxième étape, c'est-à-dire les

rajustements, ont pris fin le 30 septembre 1987.

Le gouvernement a décidé de «faire de l'ordre dans sa propre maison» avant d'étendre le principe de l'égalité des salaires à d'autres secteurs. L'idée

consiste à se servir des réussites obtenues dans le

secteur public et de profiter des acquis, pour

ensuite reprendre l'expérience ailleurs. On entend

bientôt s'attaquer aux commissions scolaires et aux municipalités. Toutefois, la mise en oeuvre sera

précédée de consultations.

En février 1986, le premier ministre Howard

Pawley a annoncé que le gouvernement se donnait quatre ans pour entamer l'application de l'égalité

des salaires dans le secteur privé. Parallèlement, il

s'est engagé à constituer un comité de represen-

tants des collectivités pour étudier les moyens de

mise en application. Actuellement, le Bureau de

contrôle de l'égalité des salaires envisage divers

procédés de consultation, y compris la constitution

D'après les statistiques, la priorité que le

gouvernement manitobain a accordée à la création d'emploi a eu des effets positifs sur la situation des femmes à cet égard dans la province. En 1986, le

Manitoba se classait au troisième rang pour la

faiblesse de son taux de chômage chez les femmes

(7,7 p. cent) après l'Ontario (7,5 p. cent) et la

Saskatchewan (7,6 p. cent). Pour les sept premiers

mois de 1987 (de janvier à juillet), le taux de

chômage féminin y était de 6,8 p. cent par année

(derniers chiffres disponibles). Ce taux était le plus

bas du pays et était de trois pour cent inférieur au

taux canadien de 9,8 p. cent.

### c) Action positive et égalité des salaires

Le document sur l'égalité économique des

femmes, déposé par le Manitoba à la Conférence

des premiers ministres de 1986, disait ce qui suit :

«... chacune des initiatives évoquées ci-dessus

(égalité des salaires et action positive) est

cruciale pour le succès de l'autre. L'égalité des

salaires ne peut, à elle seule, régler le problème

de la ségrégation professionnelle. Quant à

l'action positive, elle ne suffit pas à corriger les

disparités de revenu causées par le peu de

valeur que l'on accorde aux métiers où les

femmes dominent.»

L'égalité des salaires vise à corriger les

disparités de revenu causées par le peu de

valeur que l'on accorde aux métiers où les

femmes dominent, mais ne règle pas le problème de la ségréga-

tion professionnelle. L'ependant, l'action positive

apporte une solution au problème de la ségrégation

professionnelle mais ne corrige pas les disparités de

revenu. Ces deux initiatives sont donc indispensables

bles si l'on veut éliminer du monde du travail la

discrimination fondée sur le sexe.

En 1985, le gouvernement du Manitoba a été

le premier du Canada à se doter d'une législation

«proactive» en faveur de l'égalité des salaires. En

voici les éléments majeurs :

—des négociations entre les dirigeants d'entreprise

et les travailleurs;

—des délais précis, stipulés dans les dispositions

législatives;

—une méthode raisonnable d'application par

clauses;

—aucun employeur n'est obligé d'affecter plus de

1 p. cent de la paye totale par année pendant un

maximum de 4 ans.



Une des composantes du programme, touchant les femmes dans les emplois non traditionnels et techniques, tient particulièrement compte des employeurs qui proposent d'employer une femme dans ce genre d'emplois. De même, on fournira quatre semaines supplémentaires, au titre de l'aide à la rémunération, aux employeurs qui embauchent toute personne sans emploi de plus de 55 ans, ce qui devrait aider un certain nombre de femmes plus âgées qui essayent de retourner sur le marché du travail mais doivent se recycler.

D'autres programmes de création d'emplois ont été mis en oeuvre par le gouvernement afin d'offrir aux jeunes et aux étudiants des emplois liés à la carrière au cours de l'été, lorsque le nombre de jeunes sur le marché du travail est le plus élevé. Les principaux programmes de ce genre sont *Lancement de carrières* (5,9 millions \$ et 5 000 participants prévus en 1987-1988), le *Programme d'emplois temporaires pour étudiants* (1,1 million \$ et 500 participants prévus en 1987-1988) et *Équipes Jeunesse du Nord* (0,7 million et 521 participants prévus en 1987-1988). Ces programmes ont été également offerts en 1986-1987 et le pourcentage de femmes qui y ont pris part cette année-là était de 42 à 47 p. cent et correspondait au pourcentage de femmes qui faisaient partie de la population active de la province à ce moment-là.

Le gouvernement du Manitoba administre également un certain nombre de programmes de formation en cours d'emploi qui offrent des emplois certes à court terme mais mettent l'accent sur l'aspect formation. Ces programmes sont décrits au chapitre « Programmes d'éducation et de formation ».

Le Fonds de soutien à l'emploi a certes permis d'intéressantes réalisations sur un plan général, mais le gouvernement du Manitoba s'intéresse aussi de plus en plus aux besoins particuliers des femmes en matière d'emploi. L'évaluation des résultats obtenus par le Fonds tiendra compte avant tout de la participation féminine. Plus tôt cette année, le gouvernement a donné son accord de principe aux recommandations d'un rapport déposé par le Conseil consultatif manitobain de la situation de la femme, intitulé « *Les femmes sur le marché du travail : une étude du dossier du Fonds manitobain de soutien à l'emploi* ». Bien que cette étude porte sur le Fonds manitobain de soutien à l'emploi, les recommandations formulées touchent l'ensemble de la planification économique et le gouvernement cherche des moyens de les intégrer aux futurs cycles de planification du Fonds.

départ, les effets ont été orientés vers la création immédiate d'emplois et la stimulation de l'économie provinciale, notamment dans l'industrie du bâtiment, qui a beaucoup souffert de la récession. Par la suite, les initiatives se sont axées davantage sur le développement économique à long terme. Grâce à son potentiel de création d'emplois, le Fonds manitobain de soutien à l'emploi sert aussi de levier à l'application des principes de l'action positive et de l'égalité des salaires et à l'élargissement des possibilités de formation et d'emploi pour les femmes, dans tous les secteurs de l'économie qui reçoivent de l'aide du gouvernement.

Depuis son instauration, le Fonds a eu des effets certains sur l'ensemble de l'économie provinciale. On évalue à 20 600 années-personnes les postes créés. Les dépenses s'élèvent à quelque 424 millions \$ en versements budgétaires et en prêts directs. De plus, il a, du même coup, été possible de lever un autre montant de 424 millions \$ en contributions obtenues auprès d'autres sources. Le Fonds rend possible les programmes d'aide à la rémunération qui permettent d'offrir des postes temporaires et permanents (aux hommes et aux femmes à parts presque égales) dans un vaste éventail de domaines. De nombreuses installations de garde des enfants ont été construites, renouvelées et agrandies grâce à des programmes communautaires de construction mis en route dans le cadre du Fonds au cours des années financières 1984-1985 et 1985-1986. Les programmes d'aide à la rémunération amènent des débouchés pour les préposés à la garde et permettent aux garderies d'élargir leurs programmes. Une politique relative aux techniques nouvelles a aussi été élaborée grâce au Fonds. Celle-ci vise à résoudre divers problèmes d'adaptation que le virage technologique pose aux femmes qui travaillent. À cette fin, le Centre d'Innovation et lieu de travail a été établi pour aider les employés et les employeurs à mieux absorber le choc technologique.

Par ailleurs, le nouveau programme de formation professionnelle « *Vers l'avenir* », axé sur les possibilités d'emploi qui mettent l'accent sur le perfectionnement professionnel du travailleur et les débouchés à long terme qui lui sont offerts sur le marché du travail, illustre la nouvelle orientation donnée au Fonds. Il s'agit du principal projet de création d'emplois réalisé par la province. Un budget de 10,1 millions \$ a été affecté au premier cycle (d'octobre 1986 à septembre 1987), au cours duquel quelque 2 850 emplois devraient être créés. En mai 1987, le pourcentage de femmes qui prenaient part au programme était de 55 p. cent.

il a, depuis janvier 1986, consenti des subventions directes aux travailleurs formés. Cette année, il accordera une augmentation de 500 \$, ce qui aura pour résultat de relever de 2 800 \$ annuellement le salaire moyen des préposés.

Tout en étant fier de ses réalisations dans le domaine de la garde des enfants, le Manitoba reconnaît qu'il lui reste beaucoup à faire, tant dans la province qu'au niveau national. L'attention du public a récemment été attirée par le rapport du Comité spécial sur la garde des enfants. Dans l'ensemble, le gouvernement du Manitoba est déçu du caractère fragmenté et du manque de cohésion des recommandations. Le Manitoba avait espéré y trouver le plan d'ensemble d'un système de garde d'ampleur nationale, analogue à celui qu'il avait proposé dans son projet en faveur de l'adoption d'une loi fédérale sur la garde des enfants et le soutien de la famille. Ce projet avait plus tard été soumis au Comité spécial (juin 1986).

Depuis la préparation de ce document, le Manitoba ne cesse de s'inquiéter de l'inertie manifeste du gouvernement fédéral face à l'établissement d'un plan national de garde des enfants. Le premier ministre et le ministre de la Santé et du Bien-être social s'étaient pourtant engagés à agir, et le Manitoba, consterné de voir que l'on repousse toujours l'annonce d'un plan fédéral, remet en question le désir du gouvernement canadien d'aller de l'avant et d'établir une politique et des mécanismes de financement, nouveaux ou modifiés, dans ce domaine si important pour les femmes et leurs familles.

## b) Création d'emplois

Voici la façon dont le Budget de 1987 de la province du Manitoba expose la politique provinciale en matière de création d'emplois :

« Nous avons construit un partenariat actif avec les mondes des affaires et du travail et nous nous sommes joints à d'autres gouvernements pour renforcer notre économie. Nos interventions sont diverses : investissements directs; encouragements et aides à l'industrie; formation; positions fermes en faveur des intérêts du Manitoba. Le gouvernement est disposé à s'associer avec les Manitobains entrepreneurs pour consolider nos assises économiques et relever les possibilités d'emploi dans l'ensemble du territoire. »

L'outil majeur du gouvernement pour créer des emplois est son Fonds de soutien à l'emploi. Ce mécanisme, mis en place au début de 1983, est la phase initiale d'une stratégie à long terme de relance économique et de développement. Au

songe que la population du Manitoba dépasse à peine le million.

En dépit du climat général de réduction des dépenses, le Manitoba s'acquitte de son engagement en faveur de la garde des enfants. Cette année seulement, il augmenta de 21 p. cent, ou 5 millions \$, les fonds consacrés à la garde des enfants, ce qui permettra la création de 625 nouvelles places. À la fin de l'exercice actuel, le Manitoba possédait plus de 1 000 places réparties dans des garderies et des foyers financés par la province.

Parmi les initiatives passées dans ce domaine, mentionnons l'adoption de la *Loi sur les garderies d'enfants* en 1983; un programme de formation spécialement conçu à l'intention des préposés à la garde, qui n'a pas son équivalent ailleurs; un accroissement des subventions d'entretien accordées aux garderies; et la construction ou la rénovation d'installations consacrées à la garde des enfants. Plus récemment, on a démarré, dans une garderie de Winnipeg, un programme-pilote qui offre aux travailleurs en équipes un service de garde d'enfants 24 heures sur 24.

Au cours de la présente année financière, on insistera sur :

- la poursuite de la politique gouvernementale en faveur d'un accroissement sensible du nombre de places, plus particulièrement destinées aux nouveaux-nés;
- l'amélioration de la qualité, déjà bonne, des soins dispensés;

- la prise en compte de la demande croissante émanant des petites localités et des familles d'agriculteurs, grâce à des projets-pilotes spéciaux en milieu rural;
- un appui aux initiatives mises de l'avant par les employeurs;
- un accroissement de l'aide et des ressources prévues pour les enfants à besoins spéciaux, dont les enfants présentant des problèmes affectifs ou de comportement et les enfants handicapés physiquement et mentalement;
- une amélioration de la rémunération des préposés à la garde.

En effet, depuis toujours, la rémunération des préposés à la garde est faible. De l'avis du gouvernement du Manitoba, des services de garde de haute qualité supposent un personnel bien formé et stable, qui sera désireux de continuer dans cette voie s'il est correctement rémunéré. C'est pourquoi



Depuis février 1985, l'égalité économique des femmes est à l'ordre du jour des Conférences des premiers ministres. Au cours de la dernière campagne électorale et après être entré en fonction, le Premier ministre Mulroney a fait connaître son intention d'inclure les questions féminines parmi les sujets à aborder lors de ces Conférences. Au cours de cette même période, les ministres chargés de la condition féminine ont transmis diverses recommandations à leurs premiers ministres respectifs, afin d'orienter le débat sur les moyens de réaliser l'égalité économique des femmes.

À la Conférence de Régina, en février 1985, les premiers ministres ont rendu publiques des déclarations générales sur les questions féminines. Le premier ministre Pawley du Manitoba y a déposé sept principes d'action en vue d'assurer l'égalité économique des femmes.

Plus tard au cours de cette même année, à l'issue de la Conférence de Halifax, les premiers ministres ont adopté, sur la recommandation des ministres de la condition féminine, un document intitulé «*Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*». Il s'agissait d'une version révisée des sept principes manitobains, assortie d'une stratégie pour l'égalité sur le marché du travail, le tout devant faire l'objet d'une collaboration intergouvernementale.

Pour la Conférence de Vancouver, tenue en novembre 1986, les ministres de la condition féminine ont produit un autre document intitulé «*Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*» qu'ils ont soumis aux premiers ministres. Le Manitoba avait cherché à élargir le contexte de la stratégie envisagée, mais sans succès. C'est la raison pour laquelle, à regret, la province a retiré son appui — non pas en raison de ce que le document proposait, mais à cause de ce qui y était omis.

Le Manitoba déplore que le champ visé par le document soit si étroit — la formation y constitue la considération première, à l'exclusion quasi totale de toute autre. En particulier, on regrette le peu de cas qui y est fait des services de garde d'enfants. Les femmes ne pourront apporter, de plein droit, une contribution entière à l'économie canadienne que lorsque les services de garde seront accessibles à tous. Ces derniers doivent être perçus comme une composante essentielle de toute stratégie intergouvernementale en faveur des femmes sur le marché du travail.

## II. LA STRATÉGIE DU MANITOBA EN FAVEUR DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### a) La garde des enfants

La garde des enfants demeure l'une des grandes priorités du gouvernement manitobain. Les fonds qui y sont consacrés ont considérablement augmenté. Ils sont passés de 5,7 millions \$ en 1980-1981 à 29 millions pour l'année financière en cours. Il s'agit là d'une dépense substantielle, quand on

À la Conférence de Vancouver, le Manitoba a déposé son propre document dans lequel il exposait sa position sur l'égalité économique des femmes. Il y présentait une stratégie intégrée d'action sur le marché du travail dont quatre éléments lui paraissent indispensables au progrès des femmes sur la voie de l'égalité économique, à savoir :

- des services de garde accessibles, abordables et de bonne qualité;
- des mesures d'action positive et des politiques relatives à l'égalité de rémunération qui soient applicables et vérifiables;
- la création d'emplois;
- une politique d'éducation et de formation qui réponde aux besoins des femmes.

Même s'il n'a pas endossé officiellement le Cadre relatif à la formation des femmes, le Manitoba continue néanmoins, au nom de la coopération intergouvernementale, à participer aux travaux donnant suite à la dernière Conférence des premiers ministres. Il prend part aux réunions conjointes des ministres chargés de la condition féminine et du marché du travail. À titre de suivi, les diverses administrations ont consenti à préparer des rapports d'étape provisionnaires sur leurs stratégies respectives en matière de main-d'oeuvre féminine. La plupart des gouvernements présenteront des rapports établis selon un plan commun. Le Manitoba toutefois a axé le sien sur les quatre éléments mentionnés plus haut, qu'il avait proposés à la Conférence de 1986.

Pour de plus amples renseignements sur les initiatives passées de la province dans ces quatre domaines, prière de se reporter au document énonçant la position manitobaine sur l'égalité économique des femmes pour la Conférence de 1986. Ce qui suit constitue une mise à jour et une explication des nouvelles initiatives.





Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
le Manitoba



#### IV. PLANS D'AVENIR

L'Ontario entend poursuivre les plans qui sont déjà en cours de réalisation et qui connaissent du succès. En outre :

— les femmes bénéficieront d'une formation préparatoire et d'une formation spécialisée dans un métier donné avant de chercher à se placer comme apprenties chez des employeurs. On établira également d'avantage de liens entre les employeurs et les stagiaires éventuelles pour aider les femmes à se placer comme apprenties; — au cours des cinq prochaines années, on introduira des mesures visant à accroître la participation des femmes dans des postes d'apprenties ainsi que dans les corps de métiers. On s'attend à ce que ces nouvelles initiatives fassent passer le nombre des apprenties de 2 000 à 5 000, ce qui signifie que 15 p. cent de tous les nouveaux apprentis seront des femmes alors qu'actuellement elles ne représentent que cinq p. cent de ce groupe.

L'Ontario invite les autres provinces à lui faire part de toute suggestion ayant trait à d'autres initiatives dont l'objet est de promouvoir l'égalité des femmes en matière d'éducation et de formation.

*Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario* (ministère de la Formation professionnelle):

— Mécanisme de collecte de données mis en place en novembre 1986 et portant sur le Programme de formation de base de l'Ontario, le Programme de formation professionnelle de l'Ontario et le Programme de recyclage de la main-d'œuvre qualifiée.

*Programme d'apprentissage* (ministère de la Formation professionnelle):

— Collecte exhaustive de données qui sont analysées chaque mois.

*Système d'information statistique sur la clientèle des collèges* (ministère des Collèges et Universités):

— Analyse la participation des stagiaires aux programmes offerts dans les collèges.

— Évalue l'enquête annuelle de suivi menée auprès des diplômés ontariens. Les données sont réparties suivant le sexe.

*Indice de l'égalité des sexes* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

— Rapport statistique sur la situation économique et sociale des femmes se fondant sur divers indicateurs, notamment le niveau d'instruction, la participation au marché du travail, le taux de chômage et le niveau de revenu.

*Unité des politiques d'accès à la formation* (ministère de la Formation professionnelle):

— Analyse toutes les données recueillies sur la formation des jeunes et des adultes et sur l'apprentissage en vue de permettre un meilleur accès des femmes (et des autres groupes sous-représentés) aux programmes de formation.

*Statut de la femme dans les organismes du secteur parapublic en Ontario* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

— Rapports annuels, bisannuels ou triennaux sur divers aspects de l'emploi des femmes (embauche, promotion, formation et perfectionnement) dans les municipalités, les hôpitaux, les conseils scolaires et les collèges et universités.



vii) Programmes de préparation à la formation et programmes de transition

*Fonds d'encouragement aux programmes d'éducation coopérative et de transition de l'école au monde du travail* (ministère de l'Éducation):  
—Administère par les conseils scolaires, ce fonds, qui comporte deux volets, appuie les programmes d'éducation coopérative et de transition de l'école au monde du travail.

*Recherche sur les aptitudes générales nécessaires à l'emploi* (ministère de la Formation professionnelle):

—Étude spéciale portant sur les compétences générales en matière d'emploi, en particulier celles qui ont une incidence sur les attentes du marché du travail et des employeurs, sur l'élaboration de cours regroupés par modules et sur la pertinence des conditions posées pour l'admissibilité à l'emploi (autrement dit, des diplômes traditionnels).

*L'AVENIR* (ministère de la Formation professionnelle):

—Offre aux jeunes défavorisés des services d'orientation, des programmes d'acquisition des aptitudes à la vie quotidienne et des placements en milieu de travail pour leur permettre d'accroître leurs compétences et leur employabilité.

*Programme Liaison* (ministère de l'Éducation):

—Assure la concordance entre le contenu des cours offerts dans les écoles secondaires participantes et le programme d'études de la composante «intra-scolaire» ou théorique du Programme d'apprentissage.

*Programme de formation de base de l'Ontario* (ministère de la Formation professionnelle):

—Ce programme permet aux adultes d'accroître leurs compétences de base. La formation est adaptée aux besoins des participants, qui ne sont pas tenus de la terminer dans un délai donné.

*Formation de base en milieu de travail* (ministère de la Formation professionnelle):

—Offre essentiellement les mêmes services que le Programme de formation de base de l'Ontario mais en milieu de travail ou à tout autre endroit

qui convient aux stagiaires. Programme parrainé par les syndicats, les associations d'employés, les associations d'employeurs ou les employeurs.

*Fonds pour projets spéciaux* (ministère de la formation professionnelle):

—Offre des fonds pour des programmes de transition et de préparation à la formation qui répondent tout particulièrement aux besoins des femmes.

*Cours préparatoires à la formation professionnelle* (Emploi et Immigration du Canada):

—Cours accélérés de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, qui portent tout particulièrement sur les mathématiques, les sciences et le développement des aptitudes en matière de communication.

*Formation préparatoire à la vie active* (ministère de la formation professionnelle):

—La formation offerte couvre généralement les aptitudes à la vie quotidienne, les techniques de recherche d'emploi, l'orientation et l'expérience en milieu de travail, ainsi qu'une formation scolaire restreinte le cas échéant.

*Subventions pour l'alphabétisation communautaire* (ministère des Affaires civiques et culturelles):

—Subventions aux organismes qui offrent des programmes d'alphabétisation communautaire.

### III. COLLECTE DES DONNÉES ET ÉVALUATION

*Statistiques sur l'évolution des choix de matières* (ministère de l'Éducation):

—Statistiques annuelles sur l'évolution des choix de matières des élèves de sexe masculin et de sexe féminin dans les écoles secondaires.

*L'AVENIR* (ministère de la Formation professionnelle):

—Collecte exhaustive de données qui sont analysées chaque mois depuis la création du programme, à l'automne 1985.

*Service de consultation en formation professionnelle* (ministère de la Formation professionnelle):

- Service de consultation à l'intention des employeurs pour les aider à déterminer les besoins en matière de formation et à élaborer des plans de formation. Ces plans sont conçus de façon à répondre aux besoins particuliers des employés de l'entreprise.

vi) Cours dans les collectivités éloignées et dans celles du Nord

*TV Ontario* (ministère des Affaires civiles et culturelles):

- TV Ontario, qui est le réseau de télévision éducative de la province, est chargé de produire, d'acquérir et de distribuer des émissions qui informent et divertissent les téléspectateurs de tous les âges et de tous les milieux.

- Quatre-vingt-cinq pour cent de la population capte TV Ontario par l'intermédiaire du satellite de télécommunications Anik C3, qui reçoit le signal émis par TVO et le retransmet aux téléspectateurs grâce à un réseau d'émetteurs de faible ou moyenne puissance et à des systèmes de télédistribution.

*L'AVENIR dans les réserves* (ministère de la Formation professionnelle):

- Le programme l'AVENIR est offert aux jeunes autochtones dans les réserves mêmes.

*Direction des communications et de la commercialisation* (ministère de la Formation professionnelle):

- Envois spéciaux de documentation aux réfugiés pour femmes de la province pour renseigner ces dernières sur les programmes de formation qui existent dans leur localité.

- Commercialisation de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario, visant tout particulièrement le Nord de l'Ontario et les autres régions rurales et isolées de la province.

*Établissements d'enseignement postsecondaire* (ministère des Collèges et Universités):

- On dénombre 22 collèges d'arts appliqués et de technologie qui comptent 90 campus dans des collectivités réparties dans tout l'Ontario.

- Cours dans les collectivités éloignées et dans celles du Nord.

*Fonds d'accès à l'éducation coopérative* (ministère de l'Éducation):

- Il s'agit d'un programme d'une durée d'un an qui permettra d'accroître les répercussions du Fonds d'encouragement aux programmes d'éducation coopérative et de transition de l'école au monde du travail et ce, en augmentant le nombre de placements en milieu de travail pour les personnes des groupes cibles et en améliorant le suivi.

- L'un de ces projets spéciaux vise à accroître le placement des élèves dans les emplois non traditionnels.

- On veille à répondre de façon adéquate aux besoins des étudiantes dans le contexte des autres groupes cibles que constituent les autochtones, les personnes physiquement handicapées, les personnes mentalement handicapées aptes à bénéficier d'une formation, les minorités visibles et les élèves francophones.

*Programme de sciences et de technologie pour les élèves des écoles secondaires du Nord de l'Ontario* (ministère de l'Éducation):

- Une nouvelle initiative qui vise à encourager les élèves du cycle supérieur des écoles secondaires à envisager une carrière en sciences ou en technologie par le biais d'un programme d'immersion offert l'été à l'Université Lakehead ou à l'Université Laurentienne. Un tiers des élèves admissibles doivent être du sexe féminin.

*Contact Nord* (ministère des Collèges et Universités):

- Diverses possibilités d'éducation et de formation sont offertes aux femmes par la création de points d'accès locaux dans tout le Nord de l'Ontario.

*Direction des affaires autochtones* (ministère des Affaires civiles et culturelles):

- Octroi de subventions pour appuyer des services de consultation relatifs à l'emploi.

### Programme d'aide aux Fonds en fiducie pour la formation (ministère de la Formation professionnelle)

— Mécanisme mixte employeurs/employés qui a pour objet de financer les activités de formation et de recyclage dans l'industrie.

### Allocations spéciales de soutien (ministère de la Formation professionnelle)

— Ont pour objet d'aider les personnes dont la formation est entravée par divers obstacles à couvrir les frais ayant trait à la garde des enfants, au transport et au logement. Ces allocations sont offertes en vertu du Programme de formation de base de l'Ontario et du Programme de recyclage de la main-d'œuvre qualifiée.

### ii) Diplômes étrangers

#### Examen:

— La direction générale de la condition féminine de l'Ontario et 12 autres ministères ont financé la première étape d'un examen, par le gouvernement, des conditions d'admission aux métiers spécialisés et aux professions. La première étape de cet examen avait pour objet d'établir quelles sont les conditions qui peuvent constituer un obstacle pour les membres des groupes ethniques et minoritaires qui ont obtenu leur formation à l'étranger. La deuxième étape, à laquelle on consacre un million de dollars, est maintenant en cours; elle doit prendre fin à l'automne 1988.

### iii) Calendrier

#### Centre d'études indépendantes (ministère de l'Éducation):

— Enseignement à distance qui permet à certaines personnes, telles les maîtresses de maison et les mères qui travaillent, d'étudier à leur propre rythme et à des moments qui leur conviennent grâce à des cours regroupés par modules.

#### Formation par modules (ministère de la Formation professionnelle):

— Offerte dans le cadre du Système d'apprentissage afin de permettre aux stagiaires de progresser à leur propre rythme.

### iv) Cours de langue

#### Programme de formation de base de l'Ontario (ministère de la Formation professionnelle):

— Ce programme permet d'accroître les compétences de base dans des domaines comme l'alphabétisation, l'arithmétique et les connaissances linguistiques. La formation est adaptée aux besoins des participants, qui ne sont pas tenus de la terminer dans un délai donné.

#### Formation de base en milieu de travail (ministère de la Formation professionnelle):

— Offre essentiellement les mêmes services que le Programme de formation de base de l'Ontario mais en milieu de travail ou à tout autre endroit qui convient aux stagiaires. Des cours d'anglais ou de français langue seconde ont été ajoutés récemment au programme d'études.

#### Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle):

— Subventionne plusieurs projets visant à élaborer la composante linguistique des programmes de formation destinés aux immigrantes et aux femmes autochtones.

#### Anglais langue seconde – Cours de langue et d'orientation pour les nouveaux Ontariens (ministère des Affaires civiles et culturelles):

— Mettent l'accent sur l'acquisition d'une bonne connaissance de l'anglais tout en comportant une composante axée sur l'orientation des nouveaux arrivants.

#### Maison d'accueil de l'Ontario (ministère des Affaires civiles et culturelles):

— Offre des services de renseignements et de formation linguistique (auxquels on peut également avoir accès par l'entremise des bureaux régionaux du ministère des Affaires civiles et culturelles).

### v) Commercialisation

#### Direction des communications (ministère de la Formation professionnelle):

— Octroie des fonds aux collèges pour faire connaître les cours de formation préparatoire destinés aux femmes qui désirent exercer des métiers traditionnellement réservés aux hommes (ex. les programmes FDMT et IPNT).



davantage que les garçons et qu'il faut leur donner la chance de poursuivre des études en sciences.

*Circulaires et notes de service sur les politiques du ministère et programmes-cadres* (ministère de l'Éducation):

—Le ministère envoie à tous les conseils scolaires des circulaires et notes de service ainsi que des programmes-cadres qui font état des attentes touchant l'attitude et le comportement du personnel enseignant et non enseignant à l'égard des élèves et de la collectivité. Ces documents établissent des lignes directrices quant à l'égalité des sexes.

*Circulaire 14* (ministère de l'Éducation):

—La *Circulaire 14*, intitulée «Manuels scolaires», est publiée chaque année et comporte la liste des manuels dont le ministère de l'Éducation approuve l'utilisation dans les écoles ontariennes. Ces manuels doivent être exempts de tout préjugé d'ordre racial, national ou ethnique, religieux, culturel, ainsi que de tout préjugé relatif au sexe, aux personnes âgées, aux personnes handicapées, aux personnes qui exercent certains métiers ou à celles qui appartiennent à un groupe particulier. Pour que leur matériel d'apprentissage figure sur la *Circulaire 14*, les éditeurs doivent répondre à ces critères.

*Institut de la formation professionnelle* (ministère de la Formation professionnelle):

—L'Institut collabore avec des représentants des entreprises, des syndicats et du milieu de l'éducation à l'élaboration de matériel, de techniques et de services de formation hautement perfectionnés.

*Fonds pour projets spéciaux* (ministère des Collèges et Universités):

—Subventionne plusieurs projets portant sur l'élaboration et la révision de programmes d'études, dont un projet spécial du Collège George Brown ayant pour but la création d'un manuel d'évaluation des programmes communautaires de formation.

*Elaboration des profils de formation* (ministère de la Formation professionnelle):

—Coordonne l'élaboration de normes de formation et de matériel de formation relatif aux programmes d'études.

*Comité pour l'action positive dans les collèges* (ministère des Collèges et Universités):

—Rassemble les personnes chargées des programmes d'équité en matière d'emploi de l'ensemble du réseau collégial.

*Élimination des stéréotypes sexuels dans le matériel d'apprentissage* (ministère de l'Éducation):

—Constitue un effort concerté pour éviter de perpétuer les stéréotypes sexuels sur le plan du langage dans les programmes-cadres, le matériel ressource, les manuels scolaires, les programmes vidéo et les logiciels employés dans les écoles. Les responsables de l'élaboration et de l'édition de matériel d'apprentissage peuvent obtenir des lignes directrices à ce sujet.

### c) Accès à la formation

*Unité des programmes d'accès à la formation* (ministère de la Formation professionnelle):

—Cette unité est chargée de la prestation des programmes actuels, ainsi que des nouvelles initiatives qui accroissent l'accès des groupes sous-représentés aux programmes de formation.

i) Financement et allocations

*Fonds pour projets spéciaux* (ministère de la Formation professionnelle):

—Appuie des projets novateurs qui rendent la formation plus accessible aux femmes et aux autres groupes sous-représentés.

*Programme de formation de base de l'Ontario/Formation de base en milieu de travail* (ministère de la Formation professionnelle):

—Des allocations spéciales de soutien sont offertes pour aider les stagiaires à couvrir les dépenses connexes dans les domaines du logement, du transport et de la garde des enfants.



*Fonds pour projets spéciaux* (ministère de la Formation professionnelle):

—Financement d'un projet qui consiste à offrir une formation préparatoire à l'apprentissage à des femmes actuellement employées par la General Motors à Oshawa. Ce programme vise à préparer les employées à s'inscrire au cours de préparation à l'apprentissage offert par l'entremise du Collège d'arts appliqués et de technologie de Durham.

*Révision bilatérale des programmes d'apprentissage* (ministère de la Formation professionnelle):

—Révision, effectuée conjointement avec le gouvernement fédéral, des programmes d'apprentissage provinciaux, en vue de recommander des mesures visant à augmenter la participation des groupes cibles, notamment des femmes, aux programmes d'apprentissage.

*Programme de formation de base de l'Ontario/Formation de base en milieu de travail* (ministère de la Formation professionnelle):

—Ces programmes permettent aux femmes d'être exposées de façon pratique et valable aux métiers traditionnellement réservés aux hommes et ils mettent à leur disposition des services de consultation dans ce domaine.

*Système d'élargissement des programmes d'apprentissage* (ministère de la Formation professionnelle):

—Des mesures seront prises pour accroître la participation des femmes aux programmes d'apprentissage et l'exercice des métiers spécialisés. À longue échéance, on s'attend à ce que le nombre de femmes exerçant des métiers spécialisés soit comparable au nombre que l'on trouve actuellement dans plusieurs professions.

—Ces mesures ont pour objet de favoriser l'accès des femmes à l'apprentissage, de leur donner une formation préparatoire afin qu'elles développent les aptitudes et la confiance en soi nécessaires pour chercher des places d'apprenties, et de les aider à trouver ces places.

—Grâce à ces nouvelles initiatives, le nombre d'apprenties passera de 2 000 à 5 000 au cours des cinq prochaines années; 15 p. cent de tous les nouveaux apprentis seront des femmes alors qu'actuellement elles ne représentent que cinq p. cent de ce groupe.

—L'expérience acquise au cours des cinq premières années permettra d'adapter les programmes pour qu'ils attirent encore davantage de femmes.

iii) Milieu d'apprentissage

*Programme de formation professionnelle de l'Ontario* (ministère de la Formation professionnelle):

—Fonds d'encouragement destinés aux employeurs, qui vise à réduire le coût direct, pour l'entreprise, de la formation liée à l'emploi.

*Fonds d'encouragement à l'action positive ou à l'équité en matière d'emploi* (ministère de l'Éducation et ministères des Collèges et Universités):

—Ce fonds, auquel on pourra puiser jusqu'en 1989, a pour objet d'encourager la mise en œuvre de programmes d'action positive ou d'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires, les collèges et les universités. Il vise à diversifier et à accroître la répartition professionnelle des femmes au sein du système d'éducation de façon qu'elle atteigne au moins 30 p. cent dans l'ensemble des classes d'emploi d'ici l'an 2000.

*Réseau d'équité en matière d'emploi pour les conseils scolaires* (ministère de l'Éducation):

—Regroupement provincial de responsables de l'action positive ou de l'équité en matière d'emploi au sein des conseils scolaires en vue d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes qui comportent des responsabilités plus grandes.

*Rapport annuel du ministre à l'Assemblée législative* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Rapport portant sur la condition féminine et sur les programmes d'action positive ou d'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires, les collèges et les universités de l'Ontario.

iv) Programmes d'enseignement et matériel didactique

*L'enseignement des sciences aux cycles primaire et intermédiaire—Document d'orientation* (1986) (ministère de l'Éducation):

—Plan d'action en 24 points qui vise à renouveler l'enseignement des sciences, du jardin d'enfants à la sixième année. Cette initiative tient compte du fait que les filles doivent être encouragées

*Formation de base en milieu de travail* (ministère de la Formation professionnelle):

—Offre essentiellement les mêmes services que le Programme de formation de base de l'Ontario mais en milieu de travail ou à tout autre endroit qui convient aux stagiaires. Ce programme est parrainé par les syndicats, les associations d'employés, les associations d'employeurs.

*Renseignements Jeunesse* (ministère de la Formation professionnelle):

—Donne des renseignements au public sur les programmes et services d'emploi qui sont offerts aux jeunes dans toute la province.

*Centres d'aide de l'Ontario* (ministère de la Formation professionnelle):

—Offrent aux adultes en chômage des services de consultation dans le domaine de l'emploi ainsi qu'une aide pour la préparation à l'emploi.

*Centres de consultation pour l'embauche des jeunes* (ministère de la Formation professionnelle):

—Centres communautaires offrant des services de consultation en matière d'emploi aux jeunes défavorisés.

*Ligne directe Formation* (ministère de la Formation professionnelle):

—Renseigne le public sur les services de formation qui sont offerts aux adultes dans toute la province.

*Initiatives de soutien à l'emploi* (ministère des Services sociaux et communautaires):

—Offrent aux bénéficiaires de l'aide sociale qui sont seul soutien de famille et qui entrent sur le marché du travail des services intensifs de consultation avant emploi, ainsi qu'une aide pour la recherche d'un emploi et le placement.

*Préparation à la vie autonome* (ministère des Services sociaux et communautaires):

—Aide les jeunes qui mènent une vie autonome à se préparer à occuper un emploi en leur permettant d'acquérir les aptitudes à la vie quotidienne, en les consultant vers les services d'emploi existants, etc.

*Programme de préparation des jeunes à l'emploi* (ministère des Services sociaux et communautaires):

—Offre des services de consultation et une aide en vue de la recherche d'un emploi.

*Programme de services de réadaptation professionnelle* (ministère des Services sociaux et communautaires):

—Offre des conseils, une formation et des appareils et prothèses aux personnes handicapées admissibles. La formation peut s'effectuer dans une université, un collège, une école privée ou en milieu de travail.

*Direction des affaires autochtones* (ministère des Affaires civiles et culturelles):

—Accorde des subventions pour des services de consultation en matière d'emploi.

ii) Formation et apprentissage préparant à des professions non traditionnelles

*Femmes dans les métiers et les emplois techniques* (Emploi et Immigration du Canada et ministère des Collèges et Universités):

—Programme de 18 semaines offrant la préparation à l'exercice d'un métier spécialisé, dans le cadre duquel s'effectue l'apprentissage menant à des professions particulières. L'acquisition d'une expérience en milieu de travail fait partie intégrante du cours (programme subventionné par Emploi et Immigration du Canada).

*Introduction aux professions non traditionnelles (IPNT)* (Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et ministère des Collèges et Universités):

—Programme de 8 semaines ayant pour objet d'aider les femmes à évaluer leur aptitude dans des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

*Bureaux régionaux de l'apprentissage* (ministère de la Formation professionnelle):

—Des conseillers en formation industrielle sont embauchés pour faire connaître les programmes d'apprentissage aux apprentis et employeurs éventuels.



*Unité des politiques d'accès à la formation* (ministère de la Formation professionnelle):

- Accroît l'accès à la formation et à l'emploi des femmes qui font face à des obstacles dans ce domaine en établissant des liens en matière de politiques d'accès tant sur le plan interne qu'avec d'autres organismes gouvernementaux et externes.

#### i) Orientation et consultation

*Système informatique de recherche d'emploi et de planification de carrière* (ministère de l'Éducation)

- Le Système informatique d'orientation scolaire (SIOS) est un système automatisé d'orientation mis à la disposition des élèves en français et en anglais à partir de la 7<sup>e</sup> année. Les renseignements qu'il donne sont exempts de stéréotypes sexuels. On élargit actuellement ce système pour aider les élèves à franchir les diverses étapes de la recherche d'emploi.

*Programme pour les femmes propriétaires d'entreprises* (ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie):

- Série de séminaires portant sur les principes de base de la mise sur pied d'une entreprise. Organisation conjointe de conférences régionales sur les femmes chefs d'entreprises.

*L'AVENIR* (ministère de la Formation professionnelle):

- Offre aux jeunes défavorisés des services d'orientation, des programmes d'acquisition des connaissances élémentaires et des placements en milieu de travail pour leur permettre d'accroître leurs compétences et leur employabilité.

*Programme de formation de base de l'Ontario* (Ministère de la Formation professionnelle):

- Permet aux adultes d'accroître leurs compétences de base. Ce programme favorise l'acquisition des aptitudes à la vie quotidienne et donne des conseils quant à la préparation à l'emploi. La majorité des participants sont des femmes.

*Programme de subventions communautaires* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

- Programme visant à appuyer des projets communautaires qui présentent des avantages pour les femmes; les fonds sont affectés à des projets menés dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et mettant l'accent sur les initiatives multiculturelles.

*Matériel ressource* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

- Des affiches, des brochures et des films ont été réalisés et distribués.

- Publications visant à encourager la participation des femmes aux programmes de formation, qu'il s'agisse de formation des jeunes ou des adultes ou d'apprentissage.

*Équité en matière d'emploi dans la fonction publique de l'Ontario* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

- Chaque ministère ontarien doit avoir un programme d'équité en matière d'emploi qui favorise l'avancement des femmes dans le secteur public.

*Équité en matière d'emploi dans le secteur parapublic* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

- La direction générale de la condition féminine de l'Ontario coordonne un programme qui a pour objet de financer l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi et d'embaucher des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi dans le secteur parapublic.

#### b) Programmes d'éducation et de formation

*Liens avec le monde des affaires et de l'industrie* (ministère de l'Éducation):

- Aide les écoles à mettre sur pied ou à élargir des programmes conçus à l'échelon local pour renforcer les liens existants et en établir de nouveaux entre le monde des affaires et de l'industrie, d'une part, et les écoles, d'autre part.

## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

### a) Évolution des mentalités

*Services de consultation sur l'équité en matière d'emploi* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Aident les employeurs du secteur privé et des secteurs public et parapublic à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi.

—Elaborent un éventail de publications et de documents techniques à l'appui.

*Expérience 87 : Projet d'emploi d'été pour les étudiants* (ministère de la Formation professionnelle):

—Un nouveau programme inauguré en 1987 pour permettre aux étudiants des niveaux collégial et universitaire de travailler, avec des conseils scolaires dans toute la province, à un projet provincial visant à appuyer les activités des conseils scolaires en matière d'équité d'emploi.

*Ateliers sur la réalisation de l'équité d'emploi* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Atelier de deux jours et demi à l'intention des responsables de l'équité d'emploi, donné périodiquement par la direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

*Réseau de ressources sur l'équité en matière d'emploi* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Ateliers pour le personnel responsable de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé et le secteur parapublic.

*Prix d'équité en matière d'emploi* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Décernés chaque année pour récompenser les chefs de file en matière d'équité d'emploi.

*Projet «Agents de changement»* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Des conseillers collaborent avec des entreprises et organismes à l'élaboration d'outils ou à la réalisation de projets novateurs dans le domaine

de l'équité en matière d'emploi. Des projets menés en collaboration avec les entreprises et organismes suivants sont en cours ou terminés :

- Oshawa Group
- Consumers' Gas
- Sentinel Paving Construction
- Suncor
- L'Association des manufacturiers canadiens
- Westinghouse (X2)
- National Association of Women in Construction
- Travaillleurs canadiens de l'automobile
- University of Western Ontario

«*Portes ouvertes*» (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Programme dans le cadre duquel des élèves du palier secondaire sont jumelées à des femmes qui exercent des métiers non traditionnels et qui leur servent d'exemples.

«*Voies nouvelles*» (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Programme qui met des élèves d'écoles secondaires en contact avec des jeunes femmes qui étudient dans une discipline traditionnelle-ment réservée aux hommes au palier collégial ou universitaire.

*Programme de théâtre pour enfants* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Pièce musicale à l'intention des enfants, qui prend le contre-pied des attentes et stéréotypes généralement répandus et qui a été jouée en tournée dans 24 villes ontariennes.

*Documents techniques* (direction générale de la condition féminine de l'Ontario):

—Guides de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et renseignements sur les divers éléments de l'équité salariale.

—Manuel sur l'équité d'emploi, publié conjointement avec l'Association des manufacturiers canadiens.



Reconnaissant l'importance de la commercialisation, on verse des fonds aux collèges pour leur permettre de faire de la publicité au sujet des cours de formation préparatoire pour les femmes qui veulent accéder à des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Pour que les programmes de formation du gouvernement soient accessibles aux personnes qui habitent le Nord, l'AVENIR est offert aux jeunes autochtones dans les réserves mêmes. On fait des efforts spéciaux pour commercialiser la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario dans le Nord et dans les régions rurales et isolées de la province. Le Programme de sciences et de technologie pour les élèves des écoles secondaires du Nord de l'Ontario est une nouvelle initiative qui vise à encourager les élèves du cycle supérieur des écoles secondaires à envisager des études en sciences ou en technologie à l'Université Lakehead ou à l'Université Laurentienne. Un tiers des étudiants admissibles doivent être des femmes. Par la création de points d'accès locaux, Contact Nord offre aux femmes des possibilités d'éducation et de formation dans tout le Nord de l'Ontario.

Un grand nombre des programmes mentionnés offrent aussi un vaste éventail de programmes de préparation à la formation et de programmes de transition. Le Programme de formation de base de l'Ontario a eu une importance cruciale pour de nombreuses femmes en leur permettant d'acquérir des connaissances linguistiques et arithmétiques de base et en leur donnant ainsi accès à une formation professionnelle plus poussée. De plus, le Fonds d'encouragement aux programmes d'éducation coopérative et de transition de l'école au monde du travail appuie les programmes du genre administrés par les conseils scolaires.

La collecte des données et l'évaluation représentent une autre composante de la plupart de ces programmes. L'AVENIR, la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario et le Programme d'apprentissage recueillent tous des données exhaustives. L'Unité des politiques d'accès à la formation du ministère de la Formation professionnelle analyse toutes les données sur la formation des jeunes et des adultes et sur l'apprentissage pour faciliter l'accès des femmes et des autres groupes sous-représentés aux programmes offerts.

Le ministère de la Formation professionnelle a créé l'Unité des politiques d'accès à la formation et l'Unité des programmes d'accès à la formation en vue d'examiner les obstacles à la formation auxquels sont confrontés les membres des groupes cibles et d'y remédier.

Pour aider les personnes qui font face à des obstacles d'ordre financier en matière de formation, des allocations spéciales de soutien peuvent être accordées en vertu du Programme de formation de base de l'Ontario, du Programme de formation de base en milieu de travail, du Programme de formation professionnelle de l'Ontario et du Programme de recyclage de la main-d'œuvre qualifiée, en vue de payer les frais de garde d'enfants, de transport et de logement.

On fait également des progrès dans le domaine de l'accréditation. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et 12 ministères ont financé la première étape d'un examen, par le gouvernement, des conditions d'accès aux professions et aux métiers dans le cadre d'une étude visant à déterminer quelles conditions peuvent constituer des obstacles pour les membres des groupes ethniques et minoritaires qui ont obtenu leur formation à l'étranger. La deuxième étape, à laquelle on consacre un budget d'un million de dollars, est maintenant en cours et devrait être terminée à l'automne 1988.

Le problème des horaires peu pratiques des programmes d'éducation et de formation trouve une solution dans la formation par modules qui est offerte en vertu du Système d'apprentissage pour permettre aux apprenants de progresser à leur propre rythme. Le Centre d'études indépendantes permet à des personnes comme les maîtresses de maison et les mères qui travaillent d'étudier à leur propre rythme, à l'aide de cours regroupés par modules. Le Programme de formation de base de l'Ontario et maintenant le Programme de formation de base en milieu de travail connaissent énormément de succès, car ils permettent d'accroître les compétences de base, notamment par les cours d'alphabétisation et d'arithmétique et les cours de langue pour les adultes. Un grand nombre d'étudiants sont des parents qui sont seul soutien de famille. Le Fonds pour projets spéciaux contribue également à l'élaboration de composantes linguistiques dans la formation des immigrantes et des femmes autochtones.

L'Ontario a applaudi la possibilité d'une collaboration intergouvernementale sur la promotion de l'égalité des femmes dans l'éducation et la formation professionnelle. En conséquence, certains programmes de l'Ontario ont fait l'objet d'une expansion, d'autres ont été créés. La rubrique générale de l'équité en matière d'emploi, qui englobe un grand nombre d'initiatives proposées dans le document de consensus, a fait l'objet de nombreux encouragements, à la fois au sein de la fonction publique de l'Ontario et auprès des employeurs dans le secteur parapublic et le secteur privé.

En commençant par ses propres efforts, chaque ministère de l'Ontario doit avoir un programme d'équité en matière d'emploi. Le gouvernement travaille également en collaboration à la fois avec le secteur privé et le secteur parapublic pour encourager la mise sur pied de programmes d'équité en matière d'emploi par le biais d'encouragements financiers, de séminaires éducatifs et de matériel réalisé en collaboration sur l'équité en matière d'emploi.

Pour remettre en question les attitudes stéréotypées qui sont celles des jeunes filles et des jeunes femmes, on fait un effort concerté pour éviter, dans les programmes d'études et le matériel pédagogique, des formes linguistiques qui perpétuent les stéréotypes fondés sur le sexe. On a présenté en tournée dans tout l'Ontario une pièce de théâtre à l'intention des enfants, intitulée «Girls Can! Boys Can!», qui prend le contre-pied des opinions qui prévalent au sujet des restrictions fondées sur le sexe. Les programmes «Portes ouvertes» et «Voies nouvelles» offrent des modèles positifs aux élèves en associant des métiers ou qui sont inscrites à des programmes de formation traditionnellement réservés aux hommes. Des affiches, des brochures et des films ont été réalisés sur ce sujet, de même que des publications visant à encourager les femmes à participer aux programmes de formation.

Le gouvernement a encouragé un vaste éventail de programmes de formation à offrir des services de consultation. Le Programme de formation de base de l'Ontario, le Programme de formation de base en milieu de travail, l'AVENIR et le Programme pour les femmes propriétaires d'entreprises offrent des services de consultation à un grand nombre de femmes. On fait des efforts

spéciaux pour s'assurer que tous les services de consultation pour l'emploi des jeunes et les Centres de consultation, par exemple les Centres de consultation pour l'emploi des jeunes et les Centres d'aide de l'Ontario, sont exempts de préjugés quant au sexe.

Pour promouvoir la participation des femmes à des programmes de formation et d'apprentissage dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes, le gouvernement entend actuellement un examen conjoint avec le gouvernement fédéral en vue de recommander des mesures visant à augmenter la participation des membres des groupes cibles, notamment les femmes, aux programmes d'apprentissage. Le gouvernement de l'Ontario mettra de l'avant des mesures visant à accroître la participation des femmes à l'apprentissage des métiers. On s'attend à ce qu'à long terme, le nombre de femmes qui comptent dans le corps de métiers soit comparable au nombre que l'on trouve aujourd'hui dans bien des professions. On est en train d'emboucher davantage de conseils-lères en formation industrielle en vue de mieux faire connaître les programmes d'apprentissage aux apprenties et aux employeurs potentiels. Un fonds pour projets spéciaux verse des subventions pour des méthodes novatrices de formation des femmes.

Pour favoriser la création d'un milieu d'apprentissage favorable à l'équité en matière d'éducation, le gouvernement a prolongé jusqu'en 1989 le versement de fonds pour encourager la mise en œuvre des programmes d'action positive/d'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires. Le Programme de formation professionnelle de l'Ontario offre un fonds d'encouragement aux employeurs pour réduire le coût direct de la formation professionnelle assurée par une entreprise.

On continue à faire des efforts pour améliorer les programmes d'enseignement et le matériel d'apprentissage. La «*Circulaire 14*» est une publication annuelle qui donne une liste des manuels à l'intention des élèves de l'Ontario, qui sont exempts de préjugés envers les membres des groupes cibles. Un plan d'action en 24 points a été entrepris pour renouveler l'enseignement des sciences depuis le jardin d'enfants jusqu'à la sixième année. Ce programme encourage tout particulièrement les filles à étudier les sciences. Le nouvel Institut de la formation professionnelle doit commencer ses activités cette année. Il collaborera avec les entreprises, les syndicats et les milieux de l'éducation à l'élaboration de matériel, de services et de techniques de haute qualité en matière de formation.





**Rapport d'étape  
présenté par  
l'Ontario**

**Novembre 1987**



Le gouvernement du Québec entend tout particulièrement mener à terme un plan d'action en reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles qu'il est en train d'élaborer; ce plan d'action proposera des mesures harmonisées aux divers ministères impliqués en formation des adultes (ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration).

Le gouvernement entend aussi élaborer un plan d'action en ce qui concerne la participation des femmes au système scientifique et technologique que. Un comité composé de représentants-es du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, du Secrétaire à la condition féminine, du Conseil du statut de la femme et des groupes de femmes a été mis sur pied pour réaliser ce travail.

Le gouvernement du Québec compte assurer une présence active au sein de Comité conjoint Canada-Québec qui a la responsabilité de gérer l'Entente Canada-Québec sur la Planification de l'Emploi de même que la formation en établissement offerte dans le cadre de l'accord Canada-Québec sur la formation en établissement. Le Comité conjoint a le mandat d'analyser les impacts qu'ont les critères d'admissibilité de la Planification de l'Emploi sur l'accès à la formation en établissement, tout particulièrement pour les femmes. Le Québec veut éviter à tout prix que ces critères imposent aux clientèles féminines de nouveaux obstacles à la satisfaction de leurs besoins de formation.

Par ailleurs, afin de faciliter encore plus l'intégration des immigrants-es, surtout des femmes, le gouvernement du Québec veut améliorer l'accès aux cours de français. Dans cette perspective, il insistera auprès du gouvernement fédéral pour que soient élargis les critères d'admissibilité aux Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) de manière à donner accès aux cours de français qui s'y donnent à des clientèles qui ne se destinent pas au marché de travail. De plus, il continuera ses démarches pour que les immigrants-es ayant le statut de parrainé (majoritairement des femmes) puissent bénéficier d'allouements de formation.

Le Québec veut aussi améliorer les conditions de vie des bénéficiaires de l'aide sociale et des chefs de famille monoparentale. Il porte une attention particulière aux femmes qui vivent ces situations. Il veut permettre à ces personnes de cheminer vers l'autosuffisance économique. Il compte maintenir et améliorer ses programmes visant à augmenter l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale et des chefs de famille monoparentale. Plusieurs de ces programmes visent à faciliter le retour aux études et par là, l'accès à de la formation professionnelle plus poussée. Le Québec continuera à analyser les problèmes que vivent ces clientèles afin de réduire les obstacles qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent retourner aux études.

De plus, afin de permettre à plus d'agriculteurs-ces de compléter une formation professionnelle, le gouvernement du Québec continuera à développer des programmes de formation intégrés adaptés à leurs besoins; il poursuivra ses efforts aussi pour faciliter aux femmes en agriculture l'accès physique aux programmes de formation et à l'aide économique requise pour leur permettre de réaliser cette formation.

Par ailleurs, le gouvernement de Québec entend mener à terme ses projets d'implantation sur une base volontaire de Programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans le secteur privé. Il s'agit là d'un volet très important de son plan d'orientation triennal et de son plan d'action 1987-1988 en matière de condition féminine.

Enfin, le gouvernement du Québec a déjà entrepris des études sur les liens et les conséquences qu'ont les diverses formes d'aménagement du travail sur les conditions de vie des femmes. Il entend examiner aussi la situation de la main-d'œuvre féminine par rapport aux normes et conditions de travail qui prévalent sur le marché du travail. Bien que ces travaux ne concernent pas directement la formation professionnelle, ils sont issus des préoccupations du Québec en ce qui a trait à la conciliation des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles. C'est un dossier complémentaire à celui de la formation professionnelle. L'accès au marché du travail doit être facilité aux femmes si l'on veut qu'elles puissent vraiment tirer profit de la formation qu'elles auront acquise.



### III. COLLECTE DES DONNÉES ET ÉVALUATION

Le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science tiennent à jour des statistiques sur les inscriptions à leurs divers cours et programmes de formation qui tiennent compte du sexe des étudiants. La participation des femmes peut donc être aisément évaluée à partir de ces données.

Les programmes de formation professionnelle offerts à tous les niveaux de formation (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation) font l'objet d'évaluations et de mises à jour périodiques en fonction de l'évolution des besoins de marché du travail et de l'évolution technologique.

Les divers programmes gérés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu sont aussi soumis à des processus d'évaluation et de mise à jour corrective. C'est ainsi que les programmes Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels sont en cours d'évaluation de même les Services externes de main-d'œuvre. Plusieurs des programmes offerts spécifiquement aux femmes sont des projets-pilotes ou des programmes expérimentaux qui doivent être évalués au terme de leur mise à l'essai.

### IV. PLANS POUR L'AVENIR

Les initiatives du Québec en matière de formation professionnelle pour les femmes sont en plein développement. Beaucoup de dossiers sont récents et sont encore au stade de l'élaboration ou de l'implantation. Certains autres ont déjà atteint l'étape de la consolidation. Les efforts du gouvernement du Québec dans les années qui viennent porteront donc sur la consolidation et l'harmonisation des diverses mesures qu'il met de l'avant pour permettre aux femmes et aux filles d'atteindre l'égalité en éducation et en formation professionnelle. L'élaboration par la ministre déléguée à la Condition féminine d'un plan d'orientation triennal et de plans d'action annuels en matière de condition féminine est un des moyens privilégiés pour assurer du succès de cette entreprise. Divers ministères sectoriels se sont aussi dotés de plans d'action annuels ou triennaux en matière de condition féminine.

L'Université du Québec est unique au Québec par le fait qu'elle offre de la formation universitaire dans plusieurs régions via ses constituantes. Par Télé-Université, elle atteint une clientèle encore plus vaste dans des régions éloignées, clientèle qui bénéficie ainsi de programmes de formation à distance individualisés dans de nombreux domaines.

viii) Cours préparatoires à la formation, programmes de transition

Les femmes du Québec ont accès à de nombreux programmes ou services facilitant leur accès à de la formation professionnelle et/ou au marché de travail. Ces programmes ou services qu'on a déjà mentionnés ailleurs dans le présent rapport sont les suivants :

- Transition-Travail (niveaux secondaire et collégial);
- Acquisition du D.E.S. (niveau secondaire);
- Mise à niveau (niveau secondaire);
- Préformation à la formation technologique (niveau collégial);
- Accès aux carrières technologiques (niveau collégial);
- Initiation aux métiers non traditionnels (niveaux secondaire et collégial);
- Programmes de formation préparatoire à l'emploi spécifiques aux femmes;

— Stages en milieu de travail pour les bénéficiaires de l'aide sociale de moins de 30 ans;

— Rattrapage scolaire pour les bénéficiaires de l'aide sociale de moins de 30 ans et pour les chefs de famille monoparentale (niveau secondaire);

— Retour aux études post-secondaires pour les chefs de famille monoparentale (niveau collégial);

— Services externes de main-d'œuvre (SEMO).

De plus, les Commissions scolaires, les COFI et les Organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP) offrent aussi des services d'alphabétisation.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre aussi des services d'authentification et de validation de certificats de travail étrangers pour les métiers de la construction en vue de donner accès aux examens de qualification professionnelle du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu menant à l'obtention de la carte de compétence.

#### iv) Calendriers flexibles

Plusieurs programmes offerts au Québec permettent l'inscription de travailleurs à temps partiel. C'est le cas du programme québécois Recyclage et perfectionnement. C'est aussi le cas des programmes de formation sur mesure prévus à l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement.

Par ailleurs, les institutions d'enseignement offrent généralement des horaires de formation adaptés aux besoins des adultes (cours intensifs, cours du soir ou de fin de semaine) dans beaucoup de programmes.

#### v) Cours de langue

Au Québec, les immigrants-es qui veulent s'intégrer au marché du travail ont accès à des cours de français qui se donnent dans les COFI. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre, de plus, toute une série de cours à temps partiel (soir-jour-fins de semaine). Certains sont destinés à des groupes spécifiques (secrétaires, travailleuses domestiques, domaine de la santé) d'autres s'adressent aux femmes au foyer et aux femmes d'immigration plus ancienne mais qui n'ont pas, pour diverses raisons, bénéficié de cours de français à leur arrivée.

Le ministère vient aussi de mettre sur pied des cours destinés aux revendeurs et revendeuses du statut de réfugié.

Par ailleurs, les migrants-es en provenance d'autres provinces ou territoires canadiens ont accès au Québec à des cours de langue dans le cadre de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement. Ces cours sont généralement orientés en fonction des besoins linguistiques reliés à l'emploi.

#### vi) Commercialisation

La plupart des ministères publient des dépliants d'information sur les programmes qu'ils offrent. Ces dépliants sont publiés en français et sont traduits en anglais le plus souvent possible.

Ils sont rendus disponibles aux clientèles dans de très nombreux points de service (institutions d'enseignement, Commissions de formation professionnelle, Centres Travail Québec, Services régionaux ou locaux d'Accueil-Référence, Bureaux de Communication-Québec).

Certains ministères qui s'adressent à des clientèles spécifiques (ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration) produisent des outils d'information adaptés à leurs clientèles. Ainsi le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a entrepris la réalisation d'un dépliant en plusieurs langues qui expliquera aux femmes immigrées les différentes possibilités qui s'offrent à elles pour ce qui est de l'apprentissage de la langue et des services de support qui les accompagnent. Pour sa part, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation fait une large promotion auprès des agricultrices de son programme de formation «Femmes en agriculture», dans chacune des régions du Québec.

#### vii) Cours dans les régions éloignées ou septentrionales

Toutes les régions du Québec sont desservies par des institutions des niveaux primaire, secondaire et collégial. Dans les régions éloignées ou septentrionales (Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-St-Jean par exemple), les institutions ont développé l'habitude de se rapprocher de leurs clientèles. Elles offrent de la formation dans certains programmes soit dans des points de service permanents hors-campus, soit dans des locaux réservés ad hoc pour répondre à des besoins spécifiques.

Par ailleurs, la formation à distance, par correspondance surtout, permet à de nombreuses personnes d'avoir accès à de la formation générale ou professionnelle. Certaines populations se voient offrir des cours spécifiquement adaptés à leurs besoins. C'est le cas par exemple des agricultrices. Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation de concert avec la Direction de l'Éducation a élaboré une dizaine de cours de formation professionnelle en agriculture. Près de 50 p. cent de la clientèle de ces cours par correspondance est constituée de femmes.



## i) Reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles

Les principaux ministères intéressés à l'éducation et à la formation professionnelle au Québec (ministère de l'Éducation, ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration) sont déjà impliqués dans le développement d'outils et de services permettant la reconnaissance des acquis scolaires et des acquis extrascolaires. Beaucoup de réalisations concernent la reconnaissance des acquis extra-scolaires en fonction du retour aux études soit au niveau secondaire (ministère de l'Éducation) soit aux niveaux collégial ou universitaire (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science). Pour sa part, le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu expérimente des méthodes de reconnaissance des compétences professionnelles (reconnaissance des acquis d'expérience en fonction d'un retour sur le marché du travail).

Par ailleurs, les collèges et les universités ont depuis longtemps développé des politiques d'admission reconnaissant la valeur de «l'expérience perdue». Beaucoup de femmes chaque année sont donc admises à des études postsecondaires sur cette base même si elles ne possèdent pas les diplômes normalement requis pour l'admission au niveau collégial (DES) ou au niveau universitaire (DEC). Les besoins spécifiques des femmes en matière de reconnaissance des acquis d'expérience font l'objet d'attention particulière de la part de tous les partenaires. Ceux-ci sont sensibilisés au fait que la reconnaissance d'acquis est l'un des moyens les plus efficaces pour faciliter l'insertion et la progression rapide des femmes dans un programme de formation ou dans un emploi.

## ii) Aide financière et allocations

La signature des ententes entre le Québec et le gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle (Entente sur la Planification de l'Emploi et Accord Canada-Québec sur la formation en établissement) permet aux Québécoises qui s'inscrivent dans les programmes de la Planification de l'emploi (y compris les options de formation en établissement) d'avoir accès à des allocations de formation et au remboursement de certains frais (garde d'enfant, transport). De plus, ces personnes peuvent aussi bénéficier d'allocations d'assurance-chômage si elles y sont éligibles. Les ententes Canada-Québec permettent aussi aux femmes qui

## s'inscrivent au programme québécois Transition-Travail d'avoir accès aux allocations de formation et aux allocations spéciales.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation a pris en charge d'informer spécifiquement les agricultrices dans chacune des régions de ces possibilités d'aide financière qui s'offrent à elles comme aux autres catégories de femmes désireuses de reprendre des études.

Par ailleurs, le Québec soutient financièrement les parents dont les revenus sont en deçà d'un certain seuil pour le paiement des frais de garde des enfants. Depuis la fin d'octobre 1986, le nouveau montant maximum d'aide quotidienne est de 10,50 \$ et le revenu familial net d'une famille donnant droit à une aide financière a été haussé. Le Québec a aussi augmenté la déduction maximale pour frais de garde des enfants d'âge préscolaire pour l'année d'imposition 1986 et les suivantes (de 2 000 \$ à 3 510 \$ par enfant pour 1986).

De plus, le système des prêts et bourses du gouvernement du Québec offre à beaucoup d'étudiants-es un support financier substantiel qui facilite la poursuite de leurs études. Sans cette aide financière, plusieurs étudiants-es devraient tout simplement abandonner leurs projets d'études. Certaines modifications récentes dans le calcul des prêts permettent à plus de 2 000 femmes mariées d'avoir accès à des prêts chaque année.

Par la création d'un programme d'aide à la francisation des immigrants-es, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration donne une aide financière et technique à des organismes non-gouvernementaux pour organiser des cours de français pour les clientèles visées suivantes : femmes, analphabètes, minorités visibles. Ce programme prévoit aussi une aide financière pour la garde d'enfants d'âge préscolaire.

## iii) Certificats délivrés à l'étranger

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, suivant une entente conclue avec le ministère de l'Éducation, offre aux immigrés-es un service d'émission d'attestation de niveau de scolarité québécois pour une très large brochure de diplômés étrangers. De plus, il a entrepris de développer, de concert avec le ministère de l'Éducation, l'émission d'équivalences entre études à l'étranger et études au Québec en fonction du contenu de cours de l'ordre secondaire. Le travail en cours s'effectue dans trois matières prioritaires (mathématiques, chimie et physique).



Déjà, les programmes qui sont offerts exclusivement aux femmes tiennent compte, dans leur forme et leur contenu, des besoins et des particularités des femmes. Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité de revenu, en 1986-1987, a poussé plus loin cette adaptation en réunissant dans un ensemble structuré une bonne part des programmes destinés aux femmes. Cet ensemble appelé «Séquence d'interventions pour les femmes en formation professionnelle» établit des liens de complémentarité et facilite le passage entre les programmes suivants :

- Transition-Travail;
- Acquisition du DES;
- Mise à niveau;
- Préformation à la formation technologique.

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement, le gouvernement du Québec a obtenu que des budgets croissants soient affectés à des achats de formation sur mesure. Ce type de formation en établissement permet de concevoir et d'organiser des activités de formation fondées sur un diagnostic précis de besoins de formation liés à une situation spécifique. Pour l'année 1987-1988, l'un des critères permettant d'établir les priorités par secteurs d'activité économique pour les achats de formation sur mesure est la présence de groupes-cibles dans le secteur. Les femmes constituent un groupe-cible important à cet égard.

Il faut aussi souligner l'adaptation du matériel didactique qui est faite pour les femmes en affaires dans le cadre des ateliers de démarrage d'entreprise offerts aux femmes entrepreneures (ministère de l'Industrie et du Commerce).

### c) Accès à la formation

Le gouvernement du Québec se préoccupe beaucoup de faciliter l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle. L'un des objectifs qu'il s'est donné est d'en arriver à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes s'inscrive dans tous les secteurs de l'éducation. Il est très conscient des obstacles que les femmes rencontrent lorsqu'elles veulent accéder aux études ou les compléter. Il a déjà pris des mesures concrètes pour faciliter l'accès des filles et des femmes à tous les niveaux de formation et il compte en poursuivre la mise en place et le développement.

- formation préparatoire à l'emploi :
- initiation aux métiers non-traditionnels (niveau secondaire et collégial);
- accès aux carrières technologiques (niveau collégial);
- formation préparatoire à la formation professionnelle :
- acquisition du DES (niveau secondaire) (possibilité de 270 femmes en 1987-1988)
- mise à niveau (niveau secondaire) (possibilité de 60 femmes en 1987-1988)
- préformation à la formation technologique (niveau collégial) (possibilité de 32 femmes en 1987-1988)
- On continuera aussi à réserver un pourcentage de places pour les femmes dans les programmes de formation professionnelle à temps plein dans des secteurs non traditionnels.
- iii) Milieu d'apprentissage
- L'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement qui vient d'être signé prévoit la formation des apprentis dispensée en établissement de formation. Le Québec s'est engagé à prendre des dispositions pour favoriser l'accès des groupes-cibles, dont les femmes, à ces cours. De plus, des travaux sont en cours pour élaborer une politique d'apprentissage québécoise. Le Québec tentera d'insérer la préoccupation des femmes dans cette politique.
- iv) Programmes d'enseignement et matériel didactique

Afin que les filles et les femmes bénéficient de services éducatifs mieux adaptés à leurs besoins, le gouvernement du Québec entend exercer une vigilance soutenue pour que soient pris en compte les besoins des femmes dans l'élaboration des politiques d'éducation et la mise en place des services éducatifs. Pour y parvenir, il favorisera la participation des femmes aux diverses instances de concertation telles les Tables de concertation régionale Education-Main-d'œuvre qui réunissent, entre autres, des représentants régionaux des trois grands réseaux dispensant des services en éducation des adultes (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu).

iv) Création d'emplois spécifiquement pour les femmes. Dans le cadre du programme Développement de l'emploi de la Planification de l'Emploi, le Québec a obtenu qu'un montant de 2,5 millions \$ soit réservé pour appuyer l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels.

## II. ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION : PLAN D'ACTION

Dans la continuité de son Plan d'action global 1986-1987 en matière de condition féminine, le gouvernement de Québec a élaboré un plan d'orientation triennal et un plan d'action pour 1987-1988. Ces plans couvrent tous les secteurs qui ont une incidence sur la condition féminine. Une part importante de ces plans porte sur l'égalité en éducation et sur l'égalité dans le travail et la sécurité du revenu. De plus, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu se sont aussi donné des plans d'action spécifiques en matière de condition féminine.

### a) Évolution des mentalités

L'évolution des mentalités passe entre autres par l'élimination des stéréotypes sexistes partout où ils se trouvent. S'il convient de lutter contre ces stéréotypes dans les médias et dans la publicité, il est essentiel de les éliminer dans le matériel scolaire. C'est là un objectif important que le gouvernement du Québec entend continuer à poursuivre dans les années qui viennent. Plusieurs actions sont déjà réalisées ou en voie de l'être au ministère de l'Éducation et d'autres viendront les compléter de façon à ce que dès leur jeune âge, les enfants acquièrent une vision non sexiste du monde et une vision égalitaire du rôle des hommes et des femmes dans la société. Parmi les moyens à venir, mentionnons la mise à la disposition des producteurs de matériel didactique d'un Guide sur les solutions de rechange au sexisme et l'instrumentation du personnel des écoles secondaires en vue de l'organisation d'une campagne d'information sur les carrières non traditionnelles.

b) Programmes d'éducation et de formation

En regard des programmes d'éducation et de formation, le gouvernement de Québec veut faire en sorte que les filles et les femmes du Québec puissent trouver dans le système d'éducation, à quelque niveau que soit, les éléments de formation indispensables qui leur permettent d'inscrire dans leurs projets de vie, tout comme les hommes, l'obtention d'un travail rémunéré comme principale porte d'accès à l'autonomie financière.

#### i) Orientation et counselling

Afin que les filles et les femmes soient mieux préparées aux changements dans le monde du travail et afin qu'elles puissent occuper des fonctions plus satisfaisantes et mieux rémunérées, des mesures seront entreprises pour inciter les Québécoises de tout âge à diversifier leurs choix professionnels, particulièrement ceux reliés aux sciences et à la technologie, et sur l'accès aux études supérieures pour les femmes.

Les principales mesures seront la production d'outils (dépliants, brochures, vidéos) pour l'orientation scolaire et professionnelle et la sensibilisation des divers intervenants impliqués en formation professionnelle; Commissions de formation professionnelle (ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité de revenu), Commissions scolaires (ministère de l'Éducation), collèges et universités (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et de l'Alimentation), Tables régionales ou locales d'Accueil-Référence (ministère de la

Main-d'œuvre et de la Sécurité de revenu, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science), service d'évaluation et de référence scolaire et professionnelle du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration).

On continuera à offrir des services spécialisés de counselling pour les femmes dans les programmes ou services qui leur sont réservés (Programme Transition-Travail, Programme Initiation aux métiers non traditionnels, Programme Accès aux carrières technologiques, Services externes de main-d'œuvre (SEMO) pour les femmes).

#### ii) Formation et apprentissage dans des secteurs non traditionnels

On continuera à offrir aux femmes divers programmes leur permettant de s'insérer plus facilement dans des secteurs d'emploi ou de formation non traditionnels :



Enfin, dans le réseau rattaché au ministère de la Santé et des Services sociaux, les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi ont été intégrés aux conventions collectives qui viennent d'être paraphées avec les grandes centrales syndicales représentant ces travailleurs-ses. L'année 1987-1988 devrait permettre le démarrage de 11 des 14 projets prévus à la planification triennale.

ii) Développement des services de garde à l'enfance. En 1986-1987, le budget de l'office des services de garde à l'enfance a été augmenté de 12,9 p. cent par rapport au budget de l'année précédente. Ce budget sert à soutenir et à financer les 36 000 places disponibles dans les services de garde reconnus, de même qu'à aider financièrement certains parents qui y font garder des enfants. De plus, le Québec finance 20 000 places de garde en milieu scolaire. En 1986-1987, les déductions fiscales pour les frais de garde ont été modifiées de sorte que les déductions permises ont augmenté pour les enfants de moins de 6 ans, baissé légèrement pour les enfants de 6 à 12 ans et ont été éliminées pour les enfants de plus de 12 ans. Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, de concert avec l'Office des services de garde à l'enfance, se penche actuellement sur la problématique spécifique de la garde en milieu agricole. Un rapport d'enquête sur les besoins de garde en milieu agricole est en voie d'être diffusé. Par ailleurs, la ministre déléguée à la Condition féminine a formé un groupe de travail en 1986-1987 pour réviser les orientations et les modalités de financement des services de garde au Québec. Ce groupe a déposé son rapport en juin 1987.

iii) Dans le cadre de l'application de l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, qui garantit un salaire égal pour un travail équivalent, on donne suite aux plaintes individuelles. De plus, des études et recherches sont entreprises pour mieux connaître l'état de la situation (enquête sur la rémunération, étude comparative des législations existantes et avenues de solution).

qui constituent ce programme. Deux sessions de 2 1/2 jours sont déjà disponibles et une troisième devrait être sous peu. Le ministère étudie aussi certaines mesures qui favoriseraient l'accès d'un plus grand nombre d'agricultrices à la formation professionnelle agricole. Il informe les agricultrices des cours disponibles pour elles dans chacune des régions du Québec. Enfin, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation subventionne une recherche sur les besoins de formation de la relève agricole féminine.

## b) Des réalisations dans des dossiers connexes à l'éducation et à la formation professionnelle

L'année 1986-1987 a aussi été fertile en réalisations dans des dossiers connexes à l'éducation et à la formation professionnelle, soit en amont (mesures de support facilitant l'accès à la formation), soit en aval (mesures permettant l'actualisation sur le marché de travail des compétences acquises par la formation).

i) Début de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité (P.A.E.) dans le secteur parapublic, dans le secteur municipal et dans le secteur privé. Cette mise en oeuvre doit s'étaler sur trois ans.

L'année 1986-1987 et le début de l'année 1987-1988 ont vu le démarrage de plusieurs projets-pilotes prévus dans la planification triennale. Ainsi, des ententes ont été signées avec des entreprises du secteur privé pour 10 des 20 projets prévus. Dans le secteur municipal, 4 projets sont déjà en cours et 4 autres devraient démarrer en cours d'année, l'objectif final étant la réalisation de 12 projets sur trois ans.

Dans le réseau parapublic des commissions scolaires (rattachées au ministère de l'Éducation), 3 projets sont actuellement en cours et 6 à 10 nouveaux projets devraient débuter en septembre prochain. L'objectif visé est d'environ 30 projets sur trois ans. Dans les collèges et les universités (rattachés au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science), 4 projets sont actuellement en cours et de 5 à 10 autres devraient démarrer en septembre 1987. L'objectif visé dans ce réseau est du même ordre de grandeur que celui prévu pour le réseau du ministère de l'Éducation.



- Les femmes entrepreneurs ont accès à des mesures de formation professionnelle dans le cadre d'un programme de perfectionnement des gestionnaires de PME géré par le ministère de l'Industrie et du Commerce et le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.
- Il y a 14 services externes de main-d'œuvre (SEMO) spécifiquement réservés aux femmes. Ces services, financés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, interviennent auprès des femmes ayant des difficultés d'intégration au marché du travail. Il rejoignent environ 2 000 femmes par année.
- Les femmes du Québec ont accès à l'option Réintégration-femmes du programme «Intégration professionnelle» de la Planification de l'Emploi (stratégie nationale en matière d'emploi et de formation professionnelle). Elles constituent d'ailleurs l'un des groupes-cibles prioritaires de la Planification de l'Emploi.
- Dans le cadre de la formation en établissement (option des divers programmes de la Planification de l'Emploi qui fait l'objet du récent Accord Canada-Québec), les Québécoises bénéficient des programmes ou mesures spécifiques suivants :
- Les programmes de formation préparatoire à l'emploi :
- Initiation aux métiers non traditionnels (niveaux secondaire et collégial) qui aura rejoint 315 femmes en 1986-1987;
  - Accès aux carrières technologiques (niveau collégial) qui aura rejoint 60 femmes en 1986-1987;
  - 4 projets de formation préparatoire à l'emploi spécifiques aux femmes qui auront rejoint plus de 240 femmes en 1986-1987.
- Dans les programmes de formation préparatoire à la formation professionnelle :
- Acquisition de DES (niveau secondaire)
  - Mise à niveau (niveau secondaire)
  - Préformation à la formation technologique (niveau collégial)
- Canada des modalités opérationnelles des programmes suivants :
- En 1986-1987, négociation avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada des modalités opérationnelles des programmes suivants :
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation offre aux femmes en agriculture un programme de formation spécifique qui vise à permettre aux agricultrices de prendre conscience de l'étendue de leurs droits, à les outiller pour mieux remplir leur rôle d'agricultrice et à promouvoir la formation professionnelle pour les agricultrices. Ce programme est offert à temps partiel ou à temps plein, selon l'expression des besoins. De plus, le ministère offre aussi aux femmes impliquées dans les syndicats d'agricultrices (bassin de 150 femmes) un programme de formation de leaders. Chaque année, 90 femmes peuvent avoir accès aux sessions de formation
- Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a demandé au gouvernement fédéral d'élargir et/ou de modifier les critères d'admission à l'apprentissage du français dans les Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) afin que les femmes qui ne se destinent pas au marché du travail puissent y avoir accès. Il a aussi demandé que les immigrées-ées ayant un statut de parainé (majoritairement des femmes) puissent bénéficier d'allocations de formation. D'autre part, un projet spécial d'allocations pour frais de garde d'enfants d'âge préscolaire a facilité l'accès à des cours de français à temps partiel à plusieurs femmes. Le Ministère achève la préparation d'un dépliant en plusieurs langues expliquant aux femmes immigrées les différentes possibilités qui s'offrent à elles pour l'apprentissage du français de même que les services du support qui accompagnent ces cours.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation offre aux femmes en agriculture un programme de formation spécifique qui vise à permettre aux agricultrices de prendre conscience de l'étendue de leurs droits, à les outiller pour mieux remplir leur rôle d'agricultrice et à promouvoir la formation professionnelle pour les agricultrices. Ce programme est offert à temps partiel ou à temps plein, selon l'expression des besoins. De plus, le ministère offre aussi aux femmes impliquées dans les syndicats d'agricultrices (bassin de 150 femmes) un programme de formation de leaders. Chaque année, 90 femmes peuvent avoir accès aux sessions de formation
- Tous ces programmes sont gérés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et impliquent le ministère de l'Éducation ou le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science suivant le niveau d'enseignement.
- Réserve d'un certain nombre de places pour les femmes dans les options non traditionnelles.
- Dans les programmes de formation professionnelle à temps plein :

—Le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ont produit de nouveaux outils de sensibilisation à l'intention des filles et du personnel scolaire (ex: biographies de femmes oeuvrant dans des secteurs non traditionnels, banque de conférences en emplois non traditionnels, brochure «À chacune son métier», dépliant sur les métiers et professions non traditionnels afin de promouvoir l'accès des femmes à l'enseignement supérieur); ces outils insistent sur la nécessité pour les filles de diversifier leurs choix professionnels. Les filles en sciences, dans le cadre du loisir scientifique (Levasseur) pour souligner les réalisations des filles en sciences, dans le cadre du loisir scientifique et des expo-sciences.

### iii) Reconnaissance des acquis scolaires et extrascolaires

—Le ministère de l'Éducation du Québec, tout en continuant à offrir des services de reconnaissance d'acquis scolaires et certains services de reconnaissance d'acquis extrascolaires (tests de classement, équivalence du niveau de 5<sup>e</sup> année du secondaire, ...), a développé cette année de nouveaux outils pour l'identification et la reconnaissance d'acquis extrascolaires (portfolio simplifié, schéma d'entrevue d'évaluation, outils d'évaluation des acquis dans divers plans de formation professionnelle). Il a aussi commencé à implanter le guide «Point tournant» qui vise à inciter les femmes à identifier et à faire reconnaître leurs acquis dans le but de retourner aux études ou sur le marché du travail. Enfin, le ministère de l'Éducation finance une étude réalisée par l'Institut canadien d'éducation des adultes qui a pour objectif de déterminer les habiletés et les acquis des femmes au foyer.

—Il s'offre dans de nombreux collèges des services de reconnaissance des acquis extrascolaires en regard de certains programmes professionnels selon une démarche basée sur la méthodologie du portfolio. L'implantation de la reconnaissance des acquis se poursuit dans les collèges de même que la production de tests ou d'épreuves dans des secteurs professionnels et dans des disciplines de formation générale.

—Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu expérimente des méthodologies de reconnaissance des compétences professionnelles (reconnaissance des acquis en regard du marché du travail) en fonction de trois clientèles-cibles féminines dont les femmes qui veulent réintégrer le marché du travail. De plus, le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu finance l'Institut canadien de l'éducation des adultes pour un projet qui a pour objectif d'aider les groupes de femmes pour qu'elles puissent aider leurs membres à faire valoir leurs acquis d'expérience en fonction d'un retour aux études ou sur le marché du travail.

—Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre des services de reconnaissance d'acquis scolaires étrangers aux immigrants-es (attestation de niveau de scolarité québécois) et il développe l'émission d'équivalence par contenu de cours de niveau secondaire dans trois matières scientifiques (mathématiques, chimie et physique). De plus, il authentifie et valide des certificats de travail étrangers pour les métiers de la construction. Il offre enfin un support aux immigrants-es dans leurs démarches d'insertion dans le système scolaire québécois ou sur le marché du travail.

### iv) Accès à des programmes adaptés de transition, de formation générale et professionnelle, de recyclage et de perfectionnement

—Le programme «Transition-travail», (géré par le Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu) qui a pour but d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail et/ou les études est actuellement offert tant au niveau secondaire (ministère de l'Éducation) qu'au niveau collégial (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science). Ce programme aura rejoint approximativement 3 400 femmes en 1986-1987.

—Les femmes bénéficiaires d'aide sociale de moins de 30 ans ou les chefs de familles monoparentales ont accès à certains programmes de formation générale (rattrapage scolaire, retour aux études postsecondaires) ou de formation professionnelle (stages en milieu de travail). Dans le cas des stages, le nombre de femmes admises dans chaque région du Québec doit être proportionnel au pourcentage des femmes de moins de 30 ans inscrites à l'aide sociale. Ces programmes sont gérés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et impliquent d'autres ministères.



Les réalisations accomplies l'ont été dans plusieurs dossiers.

- i) Désexisation du matériel scolaire et élimination des pratiques pédagogiques sexistes
- Le ministère de l'Éducation (niveaux primaire et secondaire) termine la production d'un guide et l'élaboration d'une campagne de sensibilisation sur le sexisme dans le matériel scolaire à l'intention du personnel scolaire et des parents. Il a aussi mis en chantier un guide sur les solutions de rechange au sexisme à l'intention des producteurs de matériel didactique. Il continue enfin à diffuser dans les commissions scolaires le guide d'animation «Pareille, pas pareils» qui vise à éliminer les stéréotypes sexistes dans l'éducation des enfants d'âge préscolaire.
- Le Collège de Rosemont (niveau collégial) est en train d'élaborer une proposition de politique sur la désexisation des politiques et des pratiques pédagogiques dans un collège.

## ii) Orientation des filles vers les secteurs non traditionnels

- La ministre déléguée à la Condition féminine de concert avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science encadrent et financent une étude sur les facteurs limitant l'orientation des filles vers les programmes de formation aux emplois non traditionnels.

- Le ministère de l'Éducation, pour sa part, a produit deux autres études cherchant à cerner les caractéristiques des filles et des femmes qui optent pour des domaines non traditionnels; de son côté, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science explore la problématique de l'accès des filles aux études supérieures et plus particulièrement aux études scientifiques.

- Le ministère de l'Éducation a préparé le matériel pédagogique (vidéo, guide d'animation, cahier de participation) nécessaire à la tenue de sessions de perfectionnement sur la situation des filles en formation non traditionnelle. Cinquante sessions ont été dispensées au personnel des écoles secondaires; environ 500 personnes ont été ainsi rejointes en 1986-1987. Ce programme est reconduit pour 1987-1988.

## I. REVUE DE L'ANNÉE

Le document proposait aussi certaines orientations concernant la coopération intergouvernementale. Les premiers ministres demandaient la tenue d'une conférence fédérale-provinciale-territoriale mixte des ministres chargés de la condition féminine et des ministres responsables des questions liées au marché du travail pour amorcer la mise en application des mesures prises dans le cadre d'intervention. Ils demandaient aussi que le Conseil des ministres de l'Éducation examine les progrès accomplis dans la mise en oeuvre des mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle. Les premiers ministres confiaient, enfin, aux ministres de la condition féminine le mandat de leur faire rapport des progrès réalisés lors de leur Conférence de novembre 1987. Le présent rapport fait état des réalisations faites durant cette année et des perspectives à entrevoir en ce qui a trait à l'avenir.

En 1985, le ministère de l'Éducation présentait son Plan d'action triennal en matière de condition féminine. Ce plan d'action a été intégré pour sa très grande part dans le premier Plan d'action gouvernemental global en matière de condition féminine adopté en 1986 pour l'année 1986-1987. Il en a été de même du Plan d'action 1986-1987 en matière de condition féminine du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Par ailleurs, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, troisième partenaire impliqué dans la formation des adultes au Québec, a inscrit de nombreux programmes et activités au Plan d'action gouvernemental global 1986-1987 en matière de condition féminine.

### a) Des réalisations dans des dossiers d'éducation et de formation professionnelle

Le bilan de la mise en oeuvre du Plan d'action pour l'année 1986-1987 fait état de nombreuses réalisations concernant la formation de base et la formation professionnelle des filles et des femmes. L'objectif visé à cet égard est l'atteinte de l'égalité dans l'éducation et la formation pour les filles et les femmes, ce qui implique aussi certaines actions ayant pour but de corriger des inégalités persistantes ou des retards.



Lors de leur Conférence annuelle de novembre 1985, les premiers ministres canadiens adoptaient le «Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes». Ce document préparé par les ministres canadiens responsables de la Condition féminine visait à indiquer dans quels domaines les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux) pourraient collaborer pour améliorer l'accès des Canadiennes au marché du travail.

Après avoir exploré les diverses dimensions caractéristiques de la situation des Canadiennes sur le marché du travail, les ministres chargés de la condition féminine réaffirmaient l'engagement pris par leurs gouvernements respectifs de mettre en oeuvre la Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes; ils et elles appuyaient le but à poursuivre d'une participation entière et égale des femmes dans l'économie canadienne et s'engageaient au nom de leurs gouvernements à réaliser l'objectif de l'égalité économique des femmes au Canada. Cette égalité économique pour les femmes passe entre autres par l'égalité sur le marché du travail, qui consiste dans l'égalité d'accès à l'emploi, l'égalité des chances, l'égalité en matière de traitement, de rémunération et de conditions de travail et l'égalité en ce qui concerne les avantages liés à l'emploi.

Le rapport des ministres chargés de la condition féminine constatait le fait que si les femmes se sont vu garantir l'égalité devant la loi au Canada, des obstacles systémiques continuent de les empêcher de parvenir à l'égalité économique. C'est pour éliminer ces obstacles que les gouvernements doivent intervenir. Ces interventions se feront par des politiques et des programmes touchant de nombreux dossiers : formation professionnelle et éducation, services de garde, congés et prestations de maternité et congés parentaux, action positive et équité en matière d'emploi, rémunération égale pour travail de valeur égale, accès au crédit, avantages sociaux liés à l'emploi entre autres pour les travailleurs-ses à temps partiel, réforme des pensions, adaptation de la main-d'oeuvre, participation aux structures de pouvoir, services aux victimes de violence.

Le document des ministres chargés de la condition féminine, après avoir fait état des avantages économiques des mesures visant l'égalité, proposait une stratégie en deux volets pour réaliser

l'égalité des femmes sur le marché du travail : un volet visant l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail, mettant tout particulièrement l'accent sur l'importance de la formation, et un volet visant l'égalité sur le marché du travail, touchant entre autres l'égalité des avantages sociaux et des pensions, l'égalité de rémunération et le financement de la garde des enfants.

En adoptant ce document, les premiers ministres canadiens manifestaient leur volonté d'agir de façon soutenue pour atteindre l'objectif de l'égalité économique pour les Canadiennes. Il a été entendu dès le départ que chaque administration élaborerait sa propre stratégie. Le mandat en fut confié aux ministres chargés de la condition féminine.

Dans une première étape, les ministres chargés de la condition féminine ont convenu d'élaborer une stratégie détaillée pour s'attaquer aux problèmes particuliers que rencontrent les femmes lorsqu'il s'agit pour elles d'acquiescer des compétences professionnelles. La formation et la perfectionnement professionnel sont souvent les seuls choix qu'ont les femmes qui veulent améliorer leurs perspectives d'emploi. Les ministres responsables de la Condition féminine ont donc produit au cours de l'année 1986 un nouveau document : «Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation professionnelle des femmes». Ce document a été adopté par les premiers ministres canadiens lors de leur Conférence annuelle de novembre 1986.

Après avoir exploré les principaux obstacles qui confrontent les femmes qui veulent acquiescer une formation professionnelle adéquate, ce document proposait un ensemble de mesures ayant pour objectif l'atteinte de l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle dans chacune des juridictions canadiennes. Ces mesures formaient un cadre d'intervention devant guider chacune des juridictions dans la définition de sa propre stratégie selon ses priorités et ses ressources. Le cadre d'intervention touchait les dimensions suivantes : le changement des attitudes stéréotypées, l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle, le développement d'initiatives dans les domaines dits non traditionnels, la sensibilisation des milieux de formation, l'adaptation des programmes de formation et des aides didactiques, l'amélioration de l'accès à la formation, le suivi des progrès via la collecte et l'évaluation des données pertinentes.



Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
le Québec





Le ministère de l'Éducation a préparé un plan d'action pour les deux sections (anglophone et francophone) du ministère. Les mesures énoncées dans les plans d'action du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du ministère du Commerce et de la Technologie et du ministère du Travail sont actuellement mises à exécution.

Ce document de consultation propose notamment ce qui suit :

—Que les femmes continuent à accumuler de l'ancienneté pendant les congés de maternité et que les mères adoptives aient droit elles aussi à ces congés.

—Que les personnes qui travaillent à temps partiel et celles qui travaillent à plein temps soient traitées de la même façon en ce qui concerne les congés annuels, les jours fériés rémunérés et les périodes de repos hebdomadaire.

—Que, dans le cas du travail à temps partiel, la somme à laquelle ont droit les personnes visées en remplacement du préavis de cessation d'emploi leur soit versée en deux tranches hebdomadaires afin d'atténuer les effets des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage*.

—Que tout arriéré de salaire dû dans les cas de cessation d'emploi soit versé dans les douze jours afin de réduire les pertes que pourrait entraîner la faillite ou l'insolvabilité de l'employeur. Le document propose ici que la loi comporte une disposition créant une fiducie afin de protéger les salariés.



en ce qui a trait aux négociations collectives, car la mise en application de la nouvelle loi doit prendre deux ans et les syndicats veulent absolument obtenir des clauses protectrices avant 1991.

En vertu de la loi, les personnes qui travaillent à temps partiel pourront adhérer à un régime de pension après deux années de service et leurs avantages seront acquis après deux ans d'adhésion au régime. Les réformes proposées engloberaient le droit aux prestations de survivant au décès du conjoint, même en cas de remariage. Par ailleurs, toute distinction de sexe serait interdite.

Étudier divers moyens d'instaurer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et proposer des solutions.

Le ministère du Travail continuera de suivre l'évolution du principe dans les autres provinces et proposera divers moyens de le faire appliquer.

Mesure permanente

Le ministère entend poursuivre la collecte et l'évaluation de l'information sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Veiller à la salubrité des lieux de travail.

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera d'étudier la question des normes ergonomiques relatives à la bureauutique et au milieu de travail et proposera des solutions.

Mesure permanente

En cours

Veiller à ce que les écrans de visualisation n'aient pas d'effets nocifs sur les opérateurs et opératrices.

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera de suivre les travaux effectués sur les émissions radioactives de faible densité dégagées par les écrans de visualisation et sur leurs effets pour la santé des opérateurs et des opératrices, notamment les femmes enceintes.

Mesure permanente

En cours

Obtenir l'opinion du public, du monde des affaires et des groupes d'intérêt sur les modifications que l'on se propose d'apporter à la *Loi sur les normes d'emploi*.

1986

La consultation devrait être terminée à l'automne de 1987.

*Ministère du Travail*

Veiller à ce que les femmes puissent participer aux divers programmes proportionnellement à leur part des effectifs.

Réaliser une étude sur la présence des femmes entrepreneurs dans le secteur manufacturier et celui de la transformation.

nov. 1987

régués pour le Programme d'aide financière à la petite entreprise sont ventilées selon le sexe.

L'étude est maintenant terminée et on procède actuellement à la mise au point des données.

Mesure  
permanente

Au cours de l'année financière 1986-1987, 41 p. cent des nouveaux employés étaient des femmes.

Veiller à ce que la répartition professionnelle des femmes qui participent aux programmes de développement de l'emploi soit équitable.

Le ministère du Travail continuera de suivre de près la question de la participation féminine aux programmes de développement de l'emploi.

Mesure  
permanente

La ventilation selon la catégorie professionnelle a été réalisée.

Le ministère du Travail analysera les statistiques relatives aux programmes de développement de l'emploi en vue d'établir la répartition des femmes selon leur catégorie professionnelle. Il se servira des renseignements ainsi obtenus pour modifier la nature des stimulants à l'emploi qu'il accorde au secteur privé afin d'assurer une représentation équitable des femmes sur le plan professionnel.

Le ministère du Travail évaluera le principe des postes de transition comme moyen d'aider les femmes à obtenir un poste de direction dans le secteur privé.

**IV. AUTRES MESURES D'ACCÈS À L'EMPLOI***Ministère du Travail*

Obtenir les vues des groupes communautaires et des groupes d'intérêt sur la réforme des régimes de pension privés.

Le ministère du Travail déposera un projet de loi sur les régimes de pension privés afin de susciter la discussion.

1987

Le gouvernement a présenté un projet de loi sur les prestations de retraite au cours de la session de 1987 et il s'attend que celui-ci devienne loi le 1<sup>er</sup> janvier 1989. Il s'attend également à une réaction immédiate de la part des syndicats

qui font partie d'une minorité visible soient pris en considération dans la stratégie provinciale de développement de l'emploi et dans les dispositions du Programme fédéral de planification de l'emploi.

Le ministère du Travail s'assurera que l'on tienne compte des besoins de formation particuliers des immigrantes et des femmes appartenant à des minorités visibles dans les stratégies de création d'emploi du gouvernement provincial et dans celles qui seront arrêtées dans le cadre du programme fédéral-provincial de planification de l'emploi.

Encourager le secteur privé à offrir des emplois non traditionnels aux femmes, à leur donner la formation voulue et à poursuivre activement cet objectif.

Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, le ministère du Commerce et de la Technologie et la Direction générale de la condition féminine, grâce aux liens qu'ils entretiennent avec le secteur privé, mettront sur pied un programme de sensibilisation à l'intention des employeurs de la province.

Mesure  
permanente

Divers programmes qui seront offerts cette année ont pour clientèle-cible les femmes inscrites à des programmes de création d'emploi. La Direction générale de la condition féminine a été chargée de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Les quatre organismes proposent des activités de sensibilisation chaque fois qu'ils ont affaire à des employeurs du secteur privé.

### III. COLLECTE DE DONNÉES ET ÉVALUATION

#### *Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation*

Améliorer la base de données sur les inscriptions.

Recueillir des données, selon le sexe, sur les inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les collèges communautaires.

1987

On possède maintenant des données, selon le sexe, pour les inscriptions à temps plein et à temps partiel.

#### *Ministère du Commerce et de la Technologie*

Élaborer une base de données statistiques comportant une ventilation selon le sexe.

Faire l'étude du nombre de femmes qui ont accès aux programmes d'aide financière du ministère.

Mesure  
permanente

Un système d'information informatisé fournit dorénavant la ventilation des demandeurs selon leur sexe. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1987, les nouvelles demandes



## OBJECTIF

Améliorer et suivre la façon dont le ministère s'y prend pour répondre aux besoins de formation des femmes.

## MESURE

Créer dans chaque collège un comité consultatif sur les questions féminines, composé à la fois de membres du personnel et d'étudiants et étudiantes. Ces comités aideraient les collèges à répondre aux besoins des femmes dans les établissements et dans la localité et rendraient compte chaque année des mesures prises et des résultats obtenus.

## ÉCHÉANCE

1987

## PROGRÈS RÉALISÉS

Sept des neuf comités ont déjà été établis, dont ceux de la Miramichi, Saint John, Dieppe et Bathurst.

### *Ministère du Travail*

Augmenter l'aptitude au travail des bénéficiaires d'aide au revenu, dont beaucoup sont des mères célibataires.

1987

Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que le ministère de l'Aide au revenu termineront sous peu leurs pourparlers avec le gouvernement fédéral à ce propos et offriront des programmes particuliers aux bénéficiaires de l'aide au revenu.

Les pourparlers ont débouché sur la signature d'une entente fédérale-provinciale visant à améliorer l'aptitude au travail des bénéficiaires de l'aide sociale. En vertu de l'entente, ces deux paliers gouvernementaux offrent divers programmes en 1987-1988.

Déterminer les besoins des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible en matière de formation et d'emploi.

1987-88

Le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, se penchera sur les besoins particuliers des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible sur le double plan de la formation et de l'emploi.

Le ministère vient de se voir accorder la permission d'embaucher un ou une chercheur·se qui étudiera les besoins particuliers abordés à l'article 5. Cette personne devrait entrer en fonction à l'automne de 1987.

Ces ministères détermineront ensemble les besoins de formation en anglais et en français comme langue seconde.

Ils évalueront aussi les modalités d'accréditation pour s'assurer que l'évaluation des études faites à l'extérieur du Canada soit axée sur les résultats.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation travaille actuellement dans le domaine de l'accréditation.

Le ministère du Travail veillera à ce que les besoins de formation particuliers des immigrantes et des femmes

OBJECTIF	MESURE	ÉCHÉANCE	PROGRÈS RÉALISÉS
<b>c) Accès à la formation</b>			
<i>Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation</i>			
Offrir davantage de possibilités de formation aux femmes.	Étudier la possibilité de recourir au télé-enseignement et aux nouvelles technologies pour dispenser les programmes afin de permettre aux femmes vivant en milieu rural d'y participer.	1989	L'étude est en cours et devrait être terminée d'ici juin 1988.
Offrir régulièrement, à temps plein et à temps partiel, des programmes spéciaux comme l' <i>Orientalion professionnelle de la femme</i> , <i>Démystifier les mathématiques</i> et <i>l'Introduction aux occupations non traditionnelles pour les femmes</i> .	1987		
Travailler à l'aménagement de garderies pour les étudiants et étudiantes de chacun des établissements.	Mesure permanente		Il existe des installations de garderie à Campbellton, à Bathurst et à Dieppe. Par ailleurs, on procède actuellement à la construction d'une garderie à Saint John. Enfin, on envisage de mener une étude des besoins pour Moncton et la Miramichi de même que pour Woodstock, Saint Andrews et Edmundston.
Mener une enquête sur les besoins, au double plan de la formation et des services, des femmes qui ne fréquentent pas nos établissements.	1987		Une première ébauche de l'enquête a été mise au point.
Aider les femmes qui veulent faire la transition du foyer au marché du travail.	Évaluer et mettre à jour les programmes d'orientation professionnelle à l'intention des femmes pour veiller à ce qu'ils insistent sur les divers secteurs d'emploi, sur l'importance de se connaître soi-même, sur l'importance de connaître le marché du travail actuel et futur et sur l'apprentissage des connaissances requises par le marché du travail.	1987	En cours

OBJECTIF	MESURE	ÉCHÉANCE	PROGRÈS RÉALISÉS
Sensibiliser le personnel enseignant des écoles et des collèges communautaires ainsi que les employeurs à l'évolution du rôle de la femme sur le marché du travail.	Organiser des séances d'information entre le personnel des collèges communautaires et celui des écoles secondaires du 1 <sup>er</sup> cycle, séances qui mettront l'accent sur la nécessité d'appuyer et de promouvoir l'inscription des femmes aux programmes de mathématiques, de sciences et de technologie.	1987	On a prévu un atelier d'une journée pour les conseillers et conseillères du ministère de l'Éducation et de celui de l'Enseignement supérieur et de la Formation.
Améliorer les services de soutien dans tous les collèges.	Encourager les employeurs, lorsqu'il est question de placement ou de consultation, à embaucher des étudiantes inscrites à des programmes non traditionnels.  Mener une enquête sur les problèmes qu'éprouvent les étudiantes sur le plan de la garde des enfants, de l'aide financière, de l'utilisation des services de soutien, de la discrimination, etc.	Mesure permanente  1987	Le questionnaire de l'enquête doit être arrêté d'ici décembre 1987.
	Réaliser des entrevues auprès des étudiantes qui abandonnent un programme ou qui retirent leur inscription. Les résultats serviront de points de référence pour l'orientation future.	1987	La formule des entrevues doit être arrêtée d'ici décembre 1987.
	Former des groupes de soutien pour les étudiantes qui sont mères célibataires, les étudiantes adultes et les étudiantes inscrites à un programme non traditionnel.	Mesure permanente	Une nouvelle ligne directrice sur les services aux étudiants prévoit dans certains cas la création de groupes de soutien pour l'un ou l'autre des groupes déjà mentionnés. On a par ailleurs instauré un programme de leçons particulières à Saint John.
iv) Programme d'aide et d'enseignement			
<i>Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation</i>			
Éliminer le sexisme dans le matériel didactique et dans la salle de classe.	Offrir à tous les enseignants et enseignantes au moins une séance de perfectionnement professionnel portant sur des thèmes comme la discrimination fondée sur le sexe, les stéréotypes sexuels dans le matériel et les méthodes d'enseignement.	Mesure permanente	Une bande vidéo traitant du sexisme dans le langage a été achetée et on le présente actuellement au personnel des collèges et du bureau central.



## iii) Milieu d'apprentissage

*Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation*

Sensibiliser davantage les femmes à l'importance de la planification de carrière et de la polyvalence.

Réaliser des campagnes publicitaires de recrutement qui illustrent des femmes dans les domaines d'étude non traditionnels et qui encouragent les jeunes femmes à envisager toutes les possibilités de carrière.

Mesure permanente

Tout le matériel publicitaire, tant audio-visuel qu'écrit, comprend des images précises de femmes occupant divers emplois. Tous les ans, on passe à la télévision une annonce qui s'adresse aux jeunes femmes.

Faire des exposés dans les écoles secondaires en vue de renseigner les jeunes femmes sur les programmes de formation dans lesquels elles sont sous-représentées et où les débouchés sont bons.

Mesure permanente

Des conseillers et des conseillères en orientation professionnelle des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick se rendent au moins une fois dans toutes les écoles secondaires de la province, au cours des journées de recrutement, pour y parler des possibilités de formation dans les secteurs d'emploi non traditionnels pour les femmes.

Fournir aux conseillers et conseillères en orientation des renseignements à jour sur le marché du travail et sur les répercussions des changements technologiques sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes. Tous les conseillers et conseillères devront être non sexistes et refléter dans leur orientation l'évolution constante de l'organisation du travail.

Mesure permanente

Le ministère assure également la coprésidence d'un comité fédéral-provincial sur l'orientation.

1987

Des brochures et des affiches destinées spécialement aux femmes ont été préparées.

Organiser des expositions spéciales ou des séances d'information à l'occasion des journées sur les carrières ou des journées d'accueil axées sur la planification de carrière pour les femmes qui arrivent ou qui reviennent sur le marché du travail.

Mesure permanente

Accroître l'échange de renseignements entre les conseillers et conseillères en orientation des collèges et les agents et agentes de liaison des centres d'emploi du Canada.

Une réunion se tient généralement en novembre de chaque année à l'intention des agents et agentes de liaison pour l'emploi des femmes et de la conseillère spéciale pour les questions féminines.

OBJECTIF	MESURE	ÉCHÉANCE	PROGRÈS RÉALISÉS
	Préparer une affiche à partir de la bande vidéo afin de favoriser l'esprit d'entreprise chez les femmes (à la condition que les fonds le permettent).	1988	
	Préparer une brochure devant accompagner la bande vidéo, laquelle donnera une idée de l'aide qu'il est possible d'obtenir si l'on veut démarrer une entreprise (à la condition que les fonds le permettent).	fév. 1988	
Faire connaître davantage les programmes et les services.	Préparer une brochure sur les programmes et les services offerts.	janv. 1988	La version originale et tous les outils de promotion du ministère sont actuellement réévalués; l'échéance a été repoussée au mois de janvier 1988.
Offrir une formation de chef d'entreprise aux femmes.	Organiser des colloques visant à former de nouvelles entrepreneurs dans cinq centres de la province.	1989	Des ateliers sur la gestion du temps destinés aux femmes entrepreneurs ont été tenus en février et en mars 1987.  D'autres colloques sont prévus pour septembre et octobre 1987 sur les sujets suivants, en français et en anglais : la surveillance, le financement, la gestion d'une petite entreprise manufacturière et la gestion du temps.
Faire des recherches sur les moyens à mettre en œuvre pour encourager les femmes entrepreneurs.	Créer un comité consultatif qui sera composé de femmes du ministère et qui s'occupera de questions féminines.	1989	Le projet a été approuvé par le sous-ministre.
<i>Ministère du Travail</i>			
Veiller à ce que les personnes au chômage qui souhaitent partir une entreprise puissent recevoir un prêt sans intérêt. Les femmes sont parmi les groupes-cibles.	Le ministère du Travail, dans le cadre du programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick, offrira des colloques et préparera du matériel documentaire.	1987	Les femmes constitueront une des clientèles-cibles du programme Entrepreneur Nouveau-Brunswick qui sera exécuté en 1987.

## b) Programmes d'éducation et de formation

## i) Orientation

Aider les jeunes filles du secondaire à apprendre les techniques de prise de décision.

Le ministère du Travail, grâce au programme *Towards A Realistic Goal and Enriched Tomorrow* (TARGET) qu'il est en train d'élaborer en collaboration avec l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick, fournira des renseignements aux jeunes filles du secondaire sur les techniques de prise de décision dans le monde du travail.

1986

À l'automne 1986, l'Institut féminin a reçu une subvention de 5 000 \$ du Secrétariat d'État et une subvention de 1 000 \$ du ministère de l'Aide au revenu. Le premier atelier offert était destiné à 18 jeunes filles et a eu lieu à Havelock, en janvier 1987. Au mois d'août 1987, six ateliers au total avaient été offerts, ce qui correspond au nombre sur lequel on s'était entendu.

Encourager les jeunes filles préadolescentes et adolescentes à envisager une carrière non traditionnelle.

Le ministère du Travail, en collaboration avec le Réseau des femmes du Nouveau-Brunswick, est en train d'établir un bureau de conférencières regroupant des personnes-ressources qui se sont engagées dans une carrière non traditionnelle et qui pourront parler aux jeunes filles préadolescentes et adolescentes au sujet de leur plan de carrière.

1987-88

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a refusé d'accorder une subvention dans le cadre de son programme d'aide à l'innovation. Le Réseau des femmes cherchera à obtenir des fonds ailleurs et poursuivra le programme s'il trouve assez d'argent.

La réalisation du programme de sensibilisation dépendait de l'obtention d'une subvention pour le Bureau des conférencières.

## ii) Apprentissage et formation dans des secteurs d'emploi non traditionnels

## Ministère du Commerce et de la Technologie

Encourager les femmes à devenir chefs d'entreprise.

Monter un film sur des femmes d'entreprise qui ont réussi et le mettre à la disposition des écoles, des collèges, des universités, des chambres de commerce et des groupes féminins.

nov. 1987

Une compagnie de vidéo a été choisie et on n'attend plus que l'approbation finale du comité de gestion.



*Ministère du Travail*

Veiller à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part de la population active au sein des commissions, des comités et des conseils du ministère.

Le ministère du Travail entreprendra dans un premier temps une étude de la représentation féminine au sein des commissions, des comités et des conseils et procédera ensuite à la nomination de femmes qualifiées jusqu'à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part de la population active.

1991

Le ministère du Travail établira un répertoire des candidates compétentes qu'il communiquera aux syndicats et aux dirigeants d'entreprises en vue d'améliorer la représentation proportionnelle des femmes.

Le ministère du Travail demande aux diverses organisations de lui soumettre le nom de femmes compétentes quand elles proposent des candidatures aux divers comités, commissions et conseils.

*La Commission de développement commercial du Nouveau-Brunswick*  
— Celle-ci est composée de douze membres. Nulle femme n'y siège actuellement, mais les noms des candidates susceptibles d'y combler les quatre postes vacants ont été recueillis.

Le ministère analysera la composition des commissions, des comités et des conseils dont il est responsable afin d'en évaluer la représentation féminine en 1987.

L'inventaire qu'a préparé le Conseil consultatif sur la condition de la femme est actuellement utilisé.

Grâce à ce mode de consultation permanent, le ministère continuera de recueillir les noms des candidates compétentes au moment de nommer les membres des divers organismes dont il a la charge.

**REMARQUE :** La nouvelle Commission des accidents du travail, créée le 1<sup>er</sup> septembre 1987, compte deux femmes parmi ses huit membres. Anciennement, elle n'en comptait aucune.

## II. CADRE D'APPLICATION DES MESURES D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

OBJECTIF	MESURE	ÉCHÉANCE	PROGRÈS RÉALISÉS
<b>a) Évolution des mentalités</b>			
<i>Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation</i>			
Accroître la représentation des femmes au sein des conseils et comités.	Effectuer une étude sur la composition des conseils et des comités consultatifs du ministère et modifier plus particulièrement la composition de la Commission de la formation et de la certification industrielles de façon à y inclure les femmes.	1987	Grâce à des modifications législatives, huit conseils, comités et conseils consultatifs ont été remaniés pour pouvoir y nommer des femmes.
Fourrir aux étudiants et étudiantes des modèles féminins positifs.	Grâce au plan triennal d'action positive, plus de femmes seront nommées à des postes de direction et d'enseignement où elles sont actuellement sous-représentées.	1987-90	Étant donné la réorganisation des collèges et notre plan d'équité en matière d'emploi, nous avons nommé trois femmes à de nouveaux postes administratifs dans les collèges, soit une rectrice et deux chefs de département.
<i>Ministère du Commerce et de la Technologie</i>			
Assurer la représentation des femmes au sein des conseils et commissions.	Entreprendre une étude de la représentation féminine au sein des conseils et commissions reliés au ministère et promouvoir la nomination de femmes.	1989	Révision de la composition des commissions suivantes :  <i>Le Conseil de développement industriel du Nouveau-Brunswick</i> —Celui-ci est composé de neuf membres, dont une femme nommée en octobre 1986 (une première).  <i>La Commission d'appel en matière de développement industriel du Nouveau-Brunswick</i> —Celle-ci est composée de sept membres, dont une femme nommée en juillet 1986 (une première).

- b) Au nombre des autres mesures visant l'accroissement des possibilités d'emploi et de formation qui ont été adoptées, on trouve :
- i) la création d'un comité interministériel sur les services de garderie en milieu de travail. Ce comité, présidé par la Direction générale de la condition féminine, a eu pour tâche d'étudier le projet d'établissement d'une garderie en milieu de travail et de faire des recommandations au gouvernement;
  - ii) la création d'un comité interministériel pour l'élimination des stéréotypes sexuels dans les communications gouvernementales. Ce comité, présidé par la Direction générale de la condition féminine, est chargé d'élaborer une directive sur cette question;
  - iii) la préparation, par le ministre de l'Éducation (sections francophone et anglophone), d'un plan d'action destiné à remédier aux problèmes spécifiquement féminins en matière d'éducation. Ce plan sera présenté à la Conférence annuelle des premiers ministres de 1987;
  - iv) la création, par le ministre de l'Éducation, de deux comités consultatifs sur les questions féminines en matière d'éducation, l'un anglophone et l'autre francophone;
  - v) la publication du premier rapport annuel des gestionnaires du Programme d'équité en matière d'emploi destiné aux fonctionnaires néo-brunswickois, rapport qui a été présenté à l'Assemblée législative en mai 1987;
  - vi) l'invitation lancée au secteur privé de participer au programme d'équité en matière d'emploi géré par la Direction générale de la condition féminine;
  - vii) la création d'un comité interministériel, présidé par le Conseil de gestion, chargé d'étudier la politique d'emploi du personnel non syndiqué relativement aux congés avec ou sans rémunération; l'apport de modifications à la ligne directrice régissant les congés de maternité et de paternité. De même, on a approuvé une nouvelle ligne directrice qui garantira à un employé ou une employée un congé payé de trois jours pour s'occuper d'une personne à charge.



*Conférence annuelle des premiers ministres de 1985, à Halifax*

En novembre 1985, les premiers ministres, qui

tenaient à Halifax leur conférence annuelle, adoptaient un document de travail intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes* et, de ce fait, jetaient les bases d'une démarche intergouvernementale visant à assurer aux femmes l'égalité d'accès au marché du travail. Adopter le document équivalait à s'engager concrètement à poursuivre l'objectif d'égalité économique pour les femmes. Il a d'abord été convenu que les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux chargés de la condition féminine arrêteraient une stratégie circonstanciée visant à aplanir les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes désireuses d'acquiescer de nouvelles compétences professionnelles.

L'autonomie des divers intervenants quant à la réalisation de l'objectif d'égalité d'accès au marché du travail a été reconnue dès le départ. Outre l'accroissement du nombre des programmes de formation, les premiers ministres ont aussi décidé que les gouvernements pourraient choisir des programmes et des lignes directrices parmi un éventail incluant l'accès à des services de garde à prix abordables, la prolongation des prestations de maternité, la présentation d'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi et de rémunération et l'amélioration des régimes de retraite.

La province du Nouveau-Brunswick a avalisé la déclaration d'engagement et la stratégie d'égalité d'accès au marché du travail en deux volets. La Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick a été chargée de concevoir, en collaboration avec les ministères du Travail, de l'Enseignement supérieur et de la Formation et du Commerce et de la Technologie, un plan d'action visant l'accroissement des possibilités d'emploi et de formation pour les femmes.

*Conférence annuelle des premiers ministres de 1986, à Vancouver*

En novembre 1986, les premiers ministres réunis à Vancouver ont reconnu que l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation constituait un premier pas essentiel vers la réalisation de l'objectif d'égalité d'accès au marché du travail. Tel qu'énoncé dans le document de travail intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes*, les premiers

ministres ont recommandé l'adoption des mesures ci-dessous afin d'assurer l'exécution du plan d'action visant l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation :

- Tenir une rencontre fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés de la condition féminine et des ministres chargés des questions relatives au marché du travail afin de donner suite aux mesures inscrites au plan d'action;
- Demander au Conseil des ministres de l'Éducation d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces mesures;
- Demander aux ministres chargés de la condition féminine de faire un rapport sur l'état de la situation aux premiers ministres à la Conférence de 1987.

Lors de la Conférence de 1986, le Nouveau-Brunswick a pour sa part présenté un document intitulé *Vers l'égalité, la formation et l'emploi : un plan d'action à l'intention des femmes du Nouveau-Brunswick*, document renfermant le plan d'action triennal des ministères du Travail et de l'Enseignement supérieur et de la Formation et celui du ministère du Commerce et de la Technologie, d'une durée d'un an.

Un certain nombre de mesures ont été prises au cours de l'année. Par exemple, les sections francophone et anglophone du ministère de l'Éducation ont préparé un plan d'action visant à remédier aux problèmes spécifiquement féminins en matière d'éducation. Le ministère du Commerce et de la Technologie s'est pour sa part engagé plus avant à cet égard.

Vous trouverez ci-après la liste des lignes directrices, des mesures et des programmes mis en œuvre au Nouveau-Brunswick depuis novembre 1986.

## I. POINTS SAILLANTS

- a) Le plan d'action du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, celui du ministère du Commerce et de la Technologie et celui du ministère du Travail ont été évalués. Les mesures prises depuis novembre 1986 et celles qui restent à venir sont décrites dans la section suivante intitulée *Cadre d'application des mesures d'égalité d'accès à l'éducation et à la formation*.



Novembre 1987

**Rapport d'étape**  
**présenté par**  
**le Nouveau-Brunswick**



i) Formation linguistique

Certains conseils scolaires offrent des cours de langue suivant les besoins.

Au cours de l'année financière 1986-1987, la CEIC a financé le Programme de formation linguistique en vue de l'établissement, conçu à l'intention des immigrants qui ne s'intègrent pas à la population active (par conséquent, des femmes surtout). Le programme, administré par le service d'éducation permanente de Dartmouth, assure des services de garde et de transport, éliminant ainsi certains des obstacles courants. L'aide accordée par la CEIC en 1986-1987 s'élevait à 15 000 \$.

ii) Attestation professionnelle

Pour faire reconnaître sa compétence professionnelle, on peut obtenir l'aide des Centres d'emploi du Canada et d'organismes bénévoles, comme la MISA (*Metropolitan Immigrant Settlement Association*), qui reçoivent des fonds à cette fin de la CEIC et du Secrétaire d'Etat. Actuellement, l'attestation professionnelle s'obtient auprès de l'organisme régissant la profession (par exemple, l'Association du barreau de la Nouvelle-Ecosse).

iii) Programmes de transition

Des programmes de pré-formation technique destinés aux femmes permettent à celles-ci de compléter leur formation de base avant de s'inscrire aux cours techniques réguliers.

c) Accès à la formation – Mesures prises relativement au financement et aux allocations, aux unités acquises à l'étranger, à l'établissement des calendriers, aux cours de langue, à la promotion, aux cours dans les régions éloignées et aux programmes de pré-formation et de transition.

### III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION – Mesures concernant les méthodes de collecte de données, les critères d'admissibilité et l'évaluation des programmes.

Des statistiques sont conservées par les centres de formation en vue d'assurer une évaluation permanente.

### IV. PLANS D'AVENIR – Mesures approuvées mais non encore mises en oeuvre.

Le ministère de la Formation technique et professionnelle de la Nouvelle-Ecosse étudie actuellement une stratégie d'information conçue pour accroître le nombre de femmes occupant des emplois non traditionnels, en particulier les métiers qui s'acquissent par l'apprentissage. Cette stratégie repose sur la production de brochures, la publicité et les montages vidéo. Elle vise les conseillers d'orientation aux deux niveaux du cours secondaire, les organismes d'aide à la jeunesse et le secteur privé. D'autres mesures seront prises éventuellement dans ce secteur d'activité, compte tenu des résultats de l'évaluation des activités précitées et des recommandations découlant des études bilatérales sur l'apprentissage.

Le comité interministériel de la condition féminine est à organiser une conférence à l'intention des jeunes femmes qui se tiendra en novembre, durant la Semaine canadienne de l'orientation. La conférence, intitulée *Your Future is Now – Planning for Tomorrow ... Today* (L'avenir c'est maintenant : planifions aujourd'hui pour demain), réunira à la fois des jeunes femmes, des professeurs de mathématiques et de sciences et des conseillers d'orientation, ainsi que des spécialistes des ministères de l'Education et de la Formation professionnelle et technique. La conférence aidera les jeunes femmes à prendre conscience de l'importance de planifier leur carrière et leur vie, ainsi que de l'étude des mathématiques et des sciences pour élargir leur choix de carrière; elle leur permettra d'apprendre où se trouvent les ressources et les services pouvant les aider à prendre une décision. Les professeurs de mathématiques et de sciences et les conseillers d'orientation fourniront aux jeunes participantes des moyens concrets qui les aideront à élargir leurs choix de carrière.

Le présent rapport résume les mesures prises en Nouvelle-Ecosse au cours de 1986-1987 pour appuyer la stratégie de la main-d'oeuvre. Les initiatives prises et les lignes de conduite adoptées témoignent de la conviction des autorités de la Nouvelle-Ecosse que pour atteindre l'objectif de l'égalité économique pour les femmes, il importe d'abord de s'occuper de l'éducation et de la formation. En dépit de ressources limitées, la Nouvelle-Ecosse a mis en oeuvre un certain nombre de mesures visant à permettre aux femmes d'acquérir les compétences dont elles auront besoin pour parvenir à l'égalité.

## I. POINTS SAILLANTS

Dans le dernier Discours du trône (26 février 1987), le gouvernement de la Nouvelle-Ecosse déclare :

—qu'il est essentiel de mettre fin à cette vieille injustice que constitue la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaire, et que des mesures seront prises pour mettre au point un système qui assure un même traitement aux hommes et aux femmes qui composent la main-d'oeuvre; —que les stratégies d'action conjointe en vue de l'amélioration de la qualité de la vie comprennent notamment : la mise en oeuvre de programmes ayant pour but d'assurer une véritable égalité aux femmes de la Nouvelle-Ecosse.

## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

### a) Évolution des mentalités – Mesures prises à l'égard des stéréotypes sexuels

Le bureau Initiatives Jeunesse du ministère de la Formation technique et professionnelle prépare une série de publications sur les carrières offertes aux femmes dans lesquelles seront signalés divers emplois non traditionnels pour les femmes.

- b) Programmes d'études et de formation – Mesures prises à l'égard de l'orientation, de la formation et de l'apprentissage dans les secteurs non traditionnels, du milieu d'apprentissage, des programmes et des outils d'enseignement.
- i) Orientation
  - Le ministère de la Formation technique et professionnelle offre, par l'entremise du bureau Initiatives Jeunesse, des services d'orientation professionnelle aux jeunes filles et aux femmes de 15 à 25 ans. Il offre également un service itinérant de perfectionnement professionnel aux jeunes femmes des régions rurales.
  - Un service d'orientation est offert aux personnes qui retournent sur le marché du travail, par le biais du programme de réintégration de la Planification de l'emploi.
  - ii) Programmes d'enseignement et emplois non traditionnels
    - La province de la Nouvelle-Ecosse a établi, par l'entremise du ministère du Développement, un programme d'entrepreneuriat pour les femmes conçu pour :
      - favoriser l'entrepreneuriat chez les femmes;
      - aider l'*Atlantic Association of Women's Business Owners* à organiser des conférences;
      - aider certaines entrepreneuses par des subventions.
    - La province de la Nouvelle-Ecosse, par l'entremise du ministère du Développement, de l'Office national du film et de l'Université Acadia a réalisé un film sur les entrepreneuses en Nouvelle-Ecosse. Des fonds ont été obtenus à cette fin dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation d'Emploi et Immigration Canada.

- iii) Apprentissage
  - Au cours de 1986-1987, le ministère de la Formation technique et professionnelle, en collaboration avec la Commission de l'emploi et de





Novembre 1987

**Rapport d'étape  
présenté par  
la Nouvelle-Ecosse**



tout en améliorant leur confiance en elles-mêmes et leur sentiment d'amour-propre.

La garde des enfants et les obligations familiales, les considérations financières et l'absence de confiance, de motivation et de soutien de la part des amis et de la famille étaient les principales raisons citées comme obstacles à la formation.

En conclusion, les femmes ont fait état de plusieurs obstacles à la formation. Toutefois, elles étaient satisfaites de la formation qu'elles recevaient, mais elles avaient tendance à s'inscrire à des cours dans des domaines où les femmes sont traditionnellement largement représentées.



d'une sur trois parmi celles qui ont été consultées, ont laissé entendre que la garde des enfants ou les responsabilités familiales constituaient un obstacle à l'inscription aux cours de formation. Pour 16 autres, c'était l'absence de confiance, de motivation ou de soutien de la famille et des amis. Diverses autres raisons furent également mentionnées. Par exemple, certaines ont laissé entendre qu'il n'y avait aucun obstacle, tandis que d'autres faisaient état d'un niveau d'éducation insuffisant, de la publicité inadéquate et de l'option traditionnelle voulant que la place d'une femme soit à la maison.

Quoi qu'il en soit, il semble que la garde des enfants, les considérations financières et l'absence de confiance en soi constituent les principaux obstacles à la formation des femmes. Les femmes qui avaient surmonté ces obstacles formulaient des observations très positives. Lorsqu'on leur a demandé si elles avaient d'autres opinions à exprimer, bon nombre de femmes ont ajouté qu'elles avaient trouvé le cours extrêmement utile. Certaines ont suggéré de prolonger les cours. D'autres ont demandé qu'un plus grand nombre de cours soit offert afin de permettre aux femmes de se perfectionner et de soutenir la concurrence sur le marché du travail.

### Résumé et conclusions

On a interrogé toutes les femmes qui étaient inscrites à des cours parrainés par la CBIC en mars 1987 pour savoir si les indemnités étaient suffisantes, quels étaient les obstacles à la formation, si les critères d'admissibilité étaient convenables et pour comprendre ce qui incitait les femmes à participer à des cours de formation. On a constaté que les femmes participaient surtout à des cours dans des secteurs traditionnels. La majorité d'entre elles était satisfaite des indemnités, mais une femme sur cinq jugeait les allocations de formation insuffisantes. Par contre, la majorité trouvait les critères d'admissibilité convenables. La formation suscitait un degré de satisfaction élevé, puisque seulement 5 p. cent des personnes interrogées auraient souhaité avoir suivi un autre cours.

Les raisons de suivre une formation variaient en fonction des cours. Certaines y voyaient une possibilité de passer à une formation plus poussée, tandis que d'autres pensaient que cette formation faciliterait l'obtention d'emplois en général et surtout de situations plus payantes. Certaines femmes en ont profité pour explorer leurs aptitudes

On a demandé à toutes les femmes qui ont fait l'objet du sondage de préciser les facteurs qui empêchent les femmes de suivre des cours de formation. On a déjà affirmé dans le présent document que les ressources financières étaient considérées comme un obstacle à la formation. Toutefois, les principaux obstacles semblent être la difficulté de faire garder les enfants et les obligations familiales. En réalité, 30 femmes, soit près

### Raisons qui empêchent les femmes de suivre des cours de formation

ont mentionné qu'elles voulaient obtenir l'attestation requise par la loi. D'autres participaient à des cours parce que le domaine les attirait. Par exemple, les préposées aux soins en établissement ont dit qu'elles aimaient travailler avec des personnes âgées, tandis que celles qui s'intéressaient aux cours de cuisine et d'alimentation ont laissé entendre qu'elles aimaient cuisiner et apprendre comment préparer les aliments.

Les femmes inscrites à des programmes de transition ont exprimé trois raisons majeures de suivre une formation. Celles qui suivaient le cours de préparation à la formation professionnelle ont dit que c'était souvent pour obtenir un degré d'instruction plus élevé afin d'être en mesure d'obtenir une formation plus poussée. Une deuxième raison consistait à trouver l'emploi qui correspondait le mieux à leurs intérêts et à leurs aptitudes. Deux femmes ont laissé entendre que le cours leur permettrait de découvrir leurs meilleures aptitudes et d'examiner différentes possibilités de carrière. Troisièmement, les femmes ont souvent mentionné que les cours favorisaient l'évolution personnelle et la confiance en soi. Il va de soi qu'une autre raison était de décrocher un emploi ou une situation plus rémunératrice.

Par conséquent, les cours signifiaient différentes choses pour différentes femmes selon leur situation. Certaines y voyaient la possibilité d'accéder à une formation plus poussée, tandis que d'autres pensaient qu'elles seraient plus en mesure d'obtenir des emplois en général et surtout des emplois plus payants. Pour certaines femmes, il s'agissait d'une occasion de mettre leurs capacités à l'épreuve et d'améliorer leur confiance en soi. Les participantes étaient donc d'avis que les cours de formation leur procuraient des avantages à la fois tangibles et intangibles. Les facteurs qui empêchaient les femmes de s'inscrire à des cours de formation furent également examinés.

En novembre 1986, les premiers ministres approuvaient une stratégie pour la main-d'œuvre féminine. La stratégie intitulée *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : Cadre relatif à la formation des femmes* cernait les obstacles à la formation et formulait des recommandations visant à améliorer la situation des femmes. Chaque province doit procéder à la mise en application des recommandations en fonction de ses moyens financiers et de ses priorités.

Afin de connaître l'opinion des femmes au sujet de la formation, on a effectué un sondage auprès de toutes les femmes qui étaient inscrites à des cours parrainés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) en mars 1987. Le sondage visait à déterminer si les indemnités étaient suffisantes, à cerner les obstacles à la formation, à déterminer si les critères d'admissibilité étaient convenables et à comprendre les phénomènes qui incitent les femmes à s'inscrire à des cours de formation. Les femmes furent également priées de préciser les cours qu'elles suivaient. Il importe de souligner que les femmes inscrites à la formation ont réussi à surmonter de nombreux obstacles. Par conséquent, les résultats ne sont pas représentatifs de toutes les femmes parce que certaines d'entre elles n'ont pu vaincre les obstacles à la formation. Par ailleurs, il est possible que les opinions des femmes inscrites à des cours de formation soient différentes de celles des autres femmes. Par exemple, les critères d'admissibilité ne constituent un problème que s'ils empêchent les femmes de s'inscrire à un cours. Il faut donc interpréter les résultats suivants en tenant compte du fait que les réponses provenaient de femmes déjà inscrites à des cours de formation.

### Participation des femmes aux différents cours

En tout, 106 femmes inscrites à des cours dans la province ont répondu. Près de la moitié d'entre elles (44 p. cent) avaient opté pour des programmes de transition tels que la préparation à la formation professionnelle et le programme d'adaptation au travail. D'autres suivaient une formation dans des domaines où la présence féminine était traditionnellement forte, par exemple l'éducation des jeunes enfants (23 p. cent), la cuisine (7 p. cent) et les soins en établissement (8 p. cent). Certaines femmes suivaient une formation dans des domaines tels que le traitement

de l'information commerciale (7 p. cent) et les arts culinaires (5 p. cent). Il est donc à première vue évident que les femmes participent surtout à la formation dans les secteurs où leur présence est traditionnellement forte.

### Allocations

Chaque femme était invitée à préciser si elle touchait une allocation de garde d'enfants, de formation ou de déplacement. On lui demandait également si elle jugeait l'allocation suffisante. La majorité (63 p. cent) ne recevait aucune allocation de garde d'enfants. Une allocation était versée à 40 personnes et 11 d'entre elles la jugeaient insuffisante. D'autre part, 53 femmes recevaient des allocations de formation et 21 d'entre elles les trouvaient insuffisantes. Peu de femmes (6) touchaient une indemnité de déplacement, mais quatre la considéraient insuffisante. Dans l'ensemble, la majorité des femmes était satisfaite des allocations, même si une femme sur cinq jugeait insuffisante l'allocation de formation. Les femmes ont dit que le manque d'argent ou l'insuffisance de l'aide financière était une des causes (18 p. cent) de la non-participation des femmes aux cours de formation.

### Critères d'admissibilité

En règle générale, les critères d'admissibilité étaient jugés acceptables, ce qui semble révéler que cet élément ne constitue pas un obstacle pour les femmes en quête de formation. De plus, les femmes étaient satisfaites des cours qu'elles suivaient, et seulement 5 p. cent d'entre elles auraient préféré un autre cours. Ces femmes s'étaient inscrites au cours qu'elles suivaient parce qu'elles n'avaient pu obtenir leur premier choix, ce qui nous incite à nous demander pourquoi les femmes s'inscrivent à des cours de formation.

### Raisons de suivre une formation

Les raisons de s'inscrire à une formation furent compilées pour chaque cours afin de voir s'il y avait des différences. Les raisons variaient selon le cours. Par exemple, toutes les femmes qui suivaient un cours d'éducation des jeunes enfants





## **Annexe**

### **La formation**

**pour les femmes**

**Sondage auprès de toutes les femmes qui étaient  
inscrites à des cours parraïnés par la  
Commission de l'emploi et de l'immigration du  
Canada en mars 1987**

**réalisé par  
la section des services de recherche et  
d'analyse, division de la mise en valeur des  
ressources humaines, ministère de l'Industrie de  
l'Île-du-Prince-Édouard**

**Mai 1987**

**Nota: Annexe au rapport d'étape présentée  
par l'Île-du-Prince-Édouard**

**a) Évolution des mentalités**

L'Ile-du-Prince-Édouard étudie la possibilité de lancer une série coordonnée d'activités d'éducation publique destinées à modifier les attitudes à l'égard du rôle des femmes dans la population active. D'autres provinces lui ont fourni des exemplaires d'affiches et de l'information sur bandes vidéo. L'Ile-du-Prince-Édouard examinera le meilleur moyen d'organiser une campagne d'éducation publique.

**b) Orientation**

La province proposera bientôt au gouvernement fédéral d'établir un cours accéléré d'enseignement des mathématiques ou des sciences pour celles qui possèdent un diplôme de douzième année ou qui doivent effectuer un rattrapage scolaire. L'objectif est de faire en sorte que les femmes aient accès aux programmes de transition de façon à pouvoir s'inscrire aux programmes ordinaires de formation.

**c) Initiatives dans les secteurs non traditionnels**

L'étude fédérale-provinciale mixte sur la formation en apprentissage aboutira à des recommandations visant à accroître le nombre de femmes en apprentissage. Ces recommandations seront étudiées afin de déterminer la meilleure méthode de mise en application.

**d) Accès à la formation**

L'Ile-du-Prince-Édouard étudiera des moyens d'améliorer l'accès à la formation. Des discussions portant sur les réponses au questionnaire sur la formation pour les femmes (voir annexe) auront lieu avec des représentants de la Commission régionale de l'emploi et de l'immigration du Canada afin de cerner les changements qui, le cas échéant, s'imposent pour éliminer les obstacles et améliorer l'accès des femmes à la formation. Il sera également question des allocations, des horaires des programmes de formation, des critères d'admissibilité ainsi que de la publicité.

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

Il existe en ce moment un programme d'enseignement à plein temps d'une langue seconde pour les immigrantes de l'Île-du-Prince-Édouard qui se destinent au marché du travail. Les autres femmes peuvent obtenir des cours de langue à temps partiel.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral ne fait de la publicité pour ses programmes de formation que s'il n'y a pas suffisamment de candidats pour occuper toutes les places.

Ne s'applique pas à l'Île-du-Prince-Édouard.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard évalue le besoin de programmes de transition pour permettre aux femmes d'avoir accès à la formation ordinaire. L'enquête auprès des femmes inscrites à un programme de formation a clairement fait ressortir l'importance de tels programmes.

- iv) Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.
- v) On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.
- vi) Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les communautés éloignées et septentrionales.
- vii) Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins en formation préparatoire et en programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

### d) Collecte des données et évaluation

- i) Les mesures suivantes seront prises afin de pouvoir connaître le taux de succès de ces initiatives: Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.
- ii) Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitionnels pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.
- iii) Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.
- iv) Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

La formule d'inscription a été modifiée de manière à tenir compte du nombre de femmes qui s'inscrivent aux cours de formation.

L'enquête auprès des femmes inscrites à une formation démontre que les programmes de transition favorisent l'accès des femmes aux programmes ordinaires de formation (Annexe).

Les critères d'admissibilité aux cours actuels ont été examinés. On a jugé qu'ils étaient raisonnables, compte tenu des instruments de formation. Les femmes consultées ont jugé que les critères d'admissibilité étaient équitables.

Les données recueillies ont fait l'objet d'une analyse pour repérer les obstacles et trouver des solutions.



# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

## POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

Il faut souligner qu'à l'heure actuelle, il incombe à la commission scolaire d'embaucher les enseignants et les administrateurs. Le gouvernement peut donc difficilement garantir que des monitrices seront « nommées dans des secteurs non traditionnels ».

La province estime que ses responsabilités consistent : — à accroître le degré de sensibilisation des enseignants, des administrateurs, des orienteurs et des autres membres du personnel aux obstacles auxquels les femmes se heurtent dans le milieu de travail; et — à encourager les commissions scolaires à faire en sorte que les femmes soient mieux représentées dans les postes de gestion, notamment au sein de la haute direction des commissions et de la direction des écoles.

Programmes de formation et aides didactiques

Le matériel et les ressources didactiques utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.

iv) Programmes de formation et aides didactiques

Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.

Le gouvernement fédéral a traditionnellement absorbé les frais de formation des femmes adultes (sauf dans le cas des assistées sociales pour lesquelles les frais admissibles font l'objet d'un partage en vertu du Régime d'assistance publique du Canada). Les résultats d'un sondage auprès de femmes inscrites à la formation prouvent que les considérations financières sont un obstacle à la formation (voir annexe).

Il semble que tant les hommes que les femmes rencontrent ce problème. Apparemment, peu d'immigrantes de l'Île-du-Prince-Édouard ont éprouvé une pareille difficulté.

La structure modulaire déjà en place au Collège Holland se prête très bien à l'acceptation de travailleuses à temps partiel. Par exemple, le programme d'amélioration des connaissances techniques a été spécifiquement conçu pour permettre aux travailleuses à temps partiel de se perfectionner.

On recrutera des formatrices pour les secteurs non traditionnels chaque fois que la chose sera possible.

On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu académique aux obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à tenir compte de toute la gamme des professions lorsqu'elles planifient leur carrière. Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.

i) Les gouvernements prévoient un financement adéquat au titre des frais de garde d'enfants, des allocations de formation et des indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation de manière à permettre aux femmes d'entreprendre la formation désirée.

ii) Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.

iii) On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.

iii) Le milieu de formation

## RECOMMANDATIONS

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

La collaboration avec le secteur privé et les bénévoles est indispensable pour promouvoir l'égalité des femmes sur le plan économique. Par l'entremise de ses ministères et organismes, le gouvernement s'est efforcé d'encourager les associations avec le secteur privé et les bénévoles.

Le gouvernement a publié un document qui résume la participation des femmes à la population active de l'Île-du-Prince-Édouard. Il s'efforce de démontrer le rôle sans cesse croissant que les femmes jouent sur le marché du travail. Aucune campagne d'éducation publique n'a été lancée.

- a) **Evolution des mentalités**
  - i) Etant donné le fort impact qu'ont les stéréotypes sexuels sur les femmes au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi, il est essentiel que l'information sur les possibilités de carrière, sur les occupations nouvelles et en demande, et sur la participation permanente des femmes à la vie économique soit fournie à l'ensemble de la société. Les gouvernements s'associeront donc avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.
  - ii) Afin d'assurer la collaboration de tous les intervenants à ce processus, les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.
- b) **Programmes d'éducation et de formation**

### i) Orientation

Toute orientation sera non sexiste, exempte de préjugés et de discrimination raciale, et elle sera un reflet de la nature changeante du marché du travail moderne.

Les conseillers en orientation feront un effort particulier pour sensibiliser les étudiantes à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leurs futurs choix de carrière. Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.

### ii) Initiatives dans les domaines dits non traditionnels

On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage. On encouragera les milieux d'affaires et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation accrue des femmes aux programmes d'apprentissage.

On accroîtra le nombre de femmes inscrites dans les programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité, en mettant en oeuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.

Les données mettent en relief la nécessité d'accroître le nombre de femmes inscrites à des programmes de formation pour des emplois non traditionnels. Aucune campagne spécifique de commercialisation ou d'information n'a encore été mise au point.

On encourage autant les femmes que les hommes, par les brochures du programme et la documentation sur le choix d'une carrière, à devenir des apprentis.

À l'heure actuelle, la province n'offre des services d'orientation qu'au niveau secondaire. Des efforts sont déployés pour faire en sorte que ces services évitent le sexisme, les préjugés et la discrimination raciale et qu'ils reflètent l'évolution contemporaine du marché du travail.

L'importance des sciences et des mathématiques ne doit pas être sous-estimée. Les conseillers-orientateurs ont été encouragés à sensibiliser les étudiantes à l'importance de la formation. La CEIC fournit des services d'orientation avant l'inscription aux programmes de formation.

## b) Éducation

Le ministre de l'Éducation met actuellement

au point un plan quinquennal pour répondre aux besoins fondamentaux des jeunes en matière

d'éducation. Le gouvernement consacrera les ressources financières requises à l'application du

plan dans les limites des compressions budgétaires. Le plan définit quatre secteurs prioritaires :

l'éducation spéciale, les services d'orientation, les services de bibliothèques scolaires et les programmes pour enfants doués.

L'élaboration de services spécialisés dans ces secteurs constituera la première étape de la mise en

application du plan quinquennal.

Par ailleurs, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard effectuera une importante étude

sur les services professionnels offerts dans la province. L'objectif sera de déterminer les changements qu'il faut apporter pour mieux préparer les

jeunes à un marché du travail de plus en plus touché par des changements technologiques et

l'avènement d'une économie reposant sur l'information.

## c) Garde des enfants

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

a mis en place un système de subventions aux garderies agréées de la province. Le financement

direct de ces garderies contribuera à maintenir des services de garderie de qualité.

Les consultations bilatérales qui ont actuellement lieu entre les provinces et le gouvernement

fédéral au sujet du Régime d'assistance publique du Canada sont considérées comme une intervention valable qui aura pour effet de laisser aux

provinces plus de souplesse pour répondre aux besoins financiers des parents qui recherchent des

services de qualité en matière de garde des enfants.

## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

L'égalité en matière d'éducation et de formation constitue une question prioritaire. Il faut cerner les obstacles à la formation et les facteurs qui incitent à suivre des cours de formation. La province a donc procédé à une enquête auprès des femmes inscrites à une formation afin de déterminer une orientation future. Les résultats sont présentés à l'annexe.

Nous décrivons maintenant les politiques et les programmes actuels de l'Île-du-Prince-Édouard dans l'optique des recommandations des premiers ministres.



notamment un salaire égal pour un travail de valeur égale, constitue un élément indissociable de cette promesse.

Le 28 avril 1987, le projet de loi n° 75 (Pay Equity Act) était déposé en première lecture à l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard. Conformément à la recommandation contenue dans le projet de loi, un comité de six membres, comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs et d'autres intervenants concernant la façon dont le gouvernement devait s'y prendre pour, dans un premier temps, mettre en pratique un tel programme dans la Fonction publique et former des recommandations pour l'étendre par la suite progressivement à l'ensemble du secteur public.

L'objet du projet de loi est de favoriser le principe du salaire égal en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe que reflètent les salaires versés aux employés dans les secteurs où les femmes constituent le groupe principal. Le projet de loi exige également que l'égalité sur le plan salarial demeure lorsqu'elle sera établie. Il est possible de déceler la discrimination systémique fondée sur le sexe en comparant les salaires relatifs touchés dans les catégories où les femmes sont majoritaires, par rapport à la valeur relative de travail accompli.

Le projet de loi s'applique au secteur public, lequel englobe le gouvernement, les diverses sociétés d'État, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, le collège Holland, la société de développement de la région de Charlottetown, les hôpitaux et les foyers de soins infirmiers.

En raison de la complexité du projet de loi et de ses vastes incidences, il fut renvoyé au Comité permanent sur la pêche, l'industrie, le tourisme et le travail afin que ce dernier l'examine plus attentivement entre deux sessions.

Des négociations seront amorcées dans les trois mois qui suivront l'adoption de la loi pour appliquer le principe de l'égalité salariale à l'intérieur de la fonction publique. En ce qui a trait aux autres employés du secteur public, les négociations commenceront 15 mois après la promulgation de la loi.

## a) Parité salariale

Le gouvernement a pris un engagement à l'égard de l'égalité des femmes dès le début de son mandat. L'égalité au sein de la population active, et

En novembre 1985, à la Conférence des premiers ministres tenue à Halifax, les ministres chargés de la condition féminine ont déposé un document intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Les premiers ministres ont approuvé le document et ils ont chargé les ministres de la condition féminine et les ministres responsables des questions liées au marché du travail d'élaborer et de mettre en pratique une stratégie intergouvernementale favorisant l'égalité sur le marché du travail.

La formation et le perfectionnement professionnels sont jugés indispensables à l'égalité sur le marché du travail. Ils constituent souvent les seules solutions qui s'offrent aux femmes qui cherchent à améliorer leur situation au sein de la population active. Les gouvernements ont donc convenu d'aborder la question de la formation et du perfectionnement professionnels dans le sens le plus large. Des documents distincts, repérant les obstacles à la formation des femmes qui existent dans chaque administration, furent déposés à la Conférence fédérale-provinciale-territoriale annuelle des ministres chargés de la condition féminine, tenue en Colombie-Britannique du 4 au 6 juin 1986. Les problèmes cernés par toutes les administrations furent réunis dans un document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*, approuvé par tous les premiers ministres, sauf celui du Manitoba, à la Conférence annuelle des premiers ministres tenue en Colombie-Britannique en novembre 1986.

Il fut entendu que l'éducation serait un élément fondamental de toute stratégie de la main-d'œuvre visant l'égalité et que l'égalité au sein des programmes d'enseignement dans tout le pays devait se traduire dans les programmes scolaires ainsi que les instruments et les politiques d'enseignement. Il fut également jugé essentiel que les femmes aient accès à l'éducation et à la formation ainsi qu'à des mécanismes de soutien nécessaires, y compris des garderies.

## 1. POINTS SAILLANTS



Novembre 1987

présenté par  
l'Île-du-Prince-Édouard

Rapport d'étape





- c) L'examen périodique des données de recherche et d'évaluation permet de connaître la situation des femmes à l'intérieur des programmes de formation.
- d) Le Bureau des politiques concernant les femmes a effectué une étude portant sur les femmes inscrites à des cours de formation aux emplois non traditionnels. Les résultats de cette étude serviront à mettre au point un plan visant à faciliter l'accès des femmes à une formation débouchant sur des métiers et des emplois techniques.

#### IV. PLANS D'AVENIR

- a) Des comités consultatifs des questions féminines seront institués dans chacun des établissements provinciaux d'enseignement technique et dans les collèges communautaires. Ces comités relèveront des conseils d'administration et représenteront les étudiants, les employés, les professeurs et les associations féminines locales.
- b) On instituera un mécanisme de consultation des établissements d'enseignement technique et des collèges communautaires visant la formation des femmes. Sa mise en place se fera par la tenue d'une conférence d'une journée, suivie de conférences téléphoniques trimestrielles.
- c) Des séminaires de sensibilisation aux questions féminines en ce qui a trait aux études et à la formation seront organisés à l'intention du personnel de tous les établissements d'enseignement postsecondaire.
- d) Deux projets pilotes de promotion des intérêts des femmes seront menés dans des établissements d'enseignement postsecondaire. L'objet de ces projets sera d'explorer de nouveaux mécanismes pour élargir l'accès des femmes à tous les secteurs d'étude et de formation dans ces établissements et de créer un milieu d'apprentissage propice aux femmes.
- e) Le ministère du Perfectionnement professionnel et des Etudes supérieures s'occupera de produire et de mettre à la disposition des établissements de formation de la province des programmes et du matériel didactique adaptés à la réalité culturelle et aux conditions économiques des femmes.
- f) Les critères d'admission des établissements d'enseignement postsecondaire à l'égard des programmes où la participation féminine est faible seront examinés afin de déterminer s'ils constituent un obstacle à l'inscription des femmes.
- g) Une brochure de promotion sera produite pour inviter les femmes à s'inscrire à des programmes de formation aux métiers et aux emplois techniques.
- h) Un programme sera mis au point pour accroître le nombre des femmes dans les métiers et les emplois techniques. Les groupes de participantes auront à leur disposition une personne-ressource qui leur dispensera des conseils, leur offrira différents services et leur proposera notamment des stages de formation. Par l'entremise du programme provincial d'emploi dans le secteur privé, les employeurs seront incités à recruter des femmes pour des emplois non traditionnels.

**b) Programmes d'éducation et de formation**

i) Le système provincial d'enseignement

postsecondaire a été restructuré et comptera trois établissements provinciaux d'enseignement technique et cinq collèges communautaires. Conjointement avec la nouvelle division des services d'orientation du ministère du Perfectionnement professionnel et des Etudes supérieures, le réseau restructuré permettra de répondre à la demande à l'égard de la création de nouveaux services d'orientation et de l'élargissement de ceux qui existent déjà. La planification actuelle tient compte des besoins particuliers des femmes.

ii) Les cinq comités consultatifs établis par le

gouvernement pour le conseiller dans la mise en place du réseau des collèges communautaires comptent un nombre égal d'hommes et de femmes. Le gouvernement a pour politique de faire en sorte qu'une sur deux des personnes nommées à ses conseils et commissions soit une femme, jusqu'à ce que les deux sexes s'y trouvent également représentés. Le gouvernement s'est également doté d'une politique d'action positive en faveur des femmes au sein de la fonction publique. Cette même politique s'applique également à ses divers organismes, y compris les établissements d'enseignement public et les collèges communautaires.

iii) Le ministère du Perfectionnement professionnel et des Etudes supérieures a inscrit les questions féminines et les groupements féminins au nombre des domaines qu'il soumet annuellement à l'examen de consultants de l'extérieur.

**c) Accès à la formation**

i) Une étude de faisabilité a été effectuée

concernant la création d'une résidence pour parents sans conjoint et d'une garderie au collège communautaire du Labrador. L'étude a fait ressortir la nécessité de telles installations pour répondre aux besoins particuliers d'étudiantes provenant de régions nordiques éloignées. Le collège est actuellement à la recherche de fonds pour réaliser ce projet.

ii) Un programme de bourses de perfectionnement, financé à même le Fonds de développement fédéral-provincial des régions extra-

**III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION**

- a) Un système d'information sur les étudiants enregistre l'inscription et les caractéristiques des étudiants dans tous les programmes publics de formation de la province, ainsi que dans les programmes privés agréés.
- b) Des enquêtes de suivi auprès des diplômés, effectuées neuf mois après la fin des études, permettent de vérifier le taux de réussite sur le marché du travail.

- iii) La réorganisation du système d'enseignement postsecondaire permet des développements dans certaines voies : de nouvelles dispositions facilitant les échanges de programmes sont entrées en application; les transferts d'unités peuvent se faire d'un établissement à un autre; des programmes sont restructurés selon une formule modulaire se prêtant mieux aux rythmes personnels d'apprentissage et à des horaires plus souples; l'enseignement à distance prend plus d'importance; et les établissements ont reçu la mission explicite de se rapprocher davantage de la population et des milieux industriels. Toutes ces mesures devraient profiter aux femmes.
- iv) Une aide financière a été accordée à un programme de transition pour les femmes, «Women into Successful Employment», offert conjointement par la section terre-neuvienne du *Canadian Congress on Learning Opportunities for Women* et l'Association d'éducation permanente de Saint-Jean. La majeure partie des fonds pour le programme provient du Programme national d'aide à l'innovation d'Emploi et Immigration Canada.
- v) Des modifications seront apportées aux méthodes de planification stratégique du ministère du Perfectionnement professionnel et des Etudes supérieures afin d'y incorporer une évaluation de l'incidence sur les femmes des initiatives en cours et à venir.



I. POINTS SAILLANTS

Les initiatives décrites dans le présent document sont celles qui ont déjà été prises ou qui ont été approuvées par le gouvernement de Terre-Neuve.

Parmi les progrès déjà accomplis, mentionnons :

—L'adoption d'un énoncé de principes sur l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation.

—Une conférence provinciale pour les jeunes femmes, consacrée au choix de carrières et plus particulièrement à l'intégration professionnelle.

—La réorganisation du système d'enseignement postsecondaire afin d'en faciliter l'accès et de faire en sorte qu'il réponde mieux aux besoins de la collectivité.

—La nomination d'un nombre égal d'hommes et de femmes aux comités consultatifs chargés de la mise sur pied de cinq nouveaux collèges communautaires.

—Un programme de bourses de perfectionnement donnant aux femmes et aux hommes l'occasion de poursuivre leur éducation ou leur formation dans des secteurs liés au pétrole.

—Une campagne d'information de trois mois pour sensibiliser les femmes aux diverses carrières qui s'offrent à elles.

Initiatives prévues :

—Un programme pour encourager les femmes à choisir une formation axée sur les métiers et les techniques.

—Des comités consultatifs sur les questions concernant la femme dans les établissements de formation postsecondaire et des projets pilotes pour la promotion des intérêts des femmes dans deux établissements.

II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

a) Évolution des mentalités

i) En 1980, le ministère de l'Éducation a adopté une série de politiques visant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Ces politiques étaient issues des travaux du



Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par  
Terre-Neuve





STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
18. S'assurer que le soutien financier accordé aux stagiaires, du point de vue de la garde d'enfants, des allocations de formation et de logement et des frais de transport, est suffisant pour permettre aux femmes de tirer parti des programmes de formation.	Les allocations de formation ont sensiblement augmenté en septembre 1985.	Doter les programmes de toute la souplesse possible afin de mieux aider, sur le plan de l'emploi, les personnes qui en ont le plus besoin.	1985-86-87
	Des allocations pour charges de famille ou pour garde d'enfants ont été offertes à tous les participants de la Planification de l'emploi qui répondaient aux conditions requises, leur taux étant calculé en fonction du nombre réel d'heures de garde à payer pour au plus quatre personnes à charge.		
	Les stagiaires ont également droit à des allocations de voyage et de séjour hors du foyer, et les horaires de cours peuvent être adaptés à leurs besoins.		
	Les allocations de formation ont pour but d'épauler financièrement les stagiaires pendant qu'ils reçoivent de la formation.		

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
sexisme, qu'elles soient libres de tout préjugé ou discrimination, et qu'elles tiennent compte du caractère changeant du marché du travail d'aujourd'hui.	préparer les conseillers des Centres d'emploi du Canada à s'acquitter de leurs fonctions de counselling. Ce programme de formation insiste sur l'élimination des préjugés et de la discrimination et s'adapte à l'évolution constante du marché du travail. (Emploi et Immigration Canada exploite 460 Centres d'emploi du Canada ordinaires à l'échelle du pays, auxquels s'ajoutent des services itinérants offerts dans 187 localités éloignées ou isolées.)	le droit de forger sa propre destinée, sans être victime de pratiques discriminatoires.	
	Des centres préparatoires à l'emploi pour femmes, établis à Halifax, Toronto, Winnipeg, Regina, Calgary et Vancouver, s'efforcent de répondre aux besoins particuliers des femmes sur le plan du counselling, compte tenu du rôle de plus en plus important qu'elles jouent sur le marché du travail contemporain.		1981
	En outre, EIC appuie financièrement près de 300 projets Extension qui sont exécutés par des organismes locaux et sans but lucratif. Ces projets visent à offrir des services de counselling, de placement et d'orientation à des fins de formation, en plus d'autres services rattachés à l'emploi, à des groupes de travailleurs qui éprouvent des difficultés aiguës à s'intégrer à la population active. À l'heure actuelle, on compte au Canada 28 projets Extension dont le but premier est de répondre aux besoins des femmes sur le plan de l'emploi.		1972
	Tout le matériel de counselling de même que les brochures d'information sur les carrières s'inspirent du principe de l'égalité des sexes pour tout ce qui concerne l'emploi.		



STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS	OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
15. Examiner les données recueillies pour s'assurer que les mesures visant à garantir des chances égales d'accès à l'enseignement et à la formation ont un effet durable sur la situation économique des femmes.	Les données opérationnelles recueillies à EIC sont examinées et analysées à intervalles réguliers, pour évaluer dans quelle mesure les programmes et les services de la Commission et du Ministère répondent aux objectifs fixés.	Promouvoir l'égalité des chances de concourir pour des postes et d'obtenir un emploi.	1987-88
16. Accroître la représentation des femmes aux échelons supérieurs de la direction et dans les postes qui comportent la prise des décisions.	La promotion d'une juste participation des femmes dans tous les secteurs de la population active compte parmi les priorités générales d'EIC.  De plus, toutes les activités de contrôle et d'évaluation tiennent dûment compte de cette priorité.  EIC a pris des mesures concrètes pour accroître la représentation des femmes dans des postes de gestion supérieure où elles sont appelées à prendre des décisions importantes. Grâce à ces mesures, la proportion de femmes au sein des groupes de la direction (SX) et de la gestion supérieure (SM) a passé de 8,9 p. cent en 1984 à 11,8 p. cent en 1986. Des efforts sont toujours déployés pour promouvoir l'avancement des femmes.	Promouvoir une participation plus équitable des femmes au sein de l'économie canadienne.	Activité continue
17. S'assurer que les interventions de counselling ne sont pas entachées de	EIC a mis sur pied un programme de formation axé sur les compétences afin de mieux	Mettre en pratique le principe qui reconnaît à chacun	

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

12. Tenir des statistiques sur les activités de formation, de sorte que les divers paliers de gouvernement puissent suivre la participation des femmes à ces programmes.

13. Évaluer tous les programmes de transition et de préparation à l'emploi pour déterminer le rôle qu'ils jouent dans la stratégie de formation.

14. Réexaminer les critères d'admissibilité aux programmes de formation qui accusent une faible participation de la part des femmes.

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

éventail de cours d'initiation, tels que les cours Introduction aux occupations non traditionnelles, Introduction de la femme à la technologie et aux métiers et Orientation professionnelle des femmes.

Dans la mesure du possible, des statistiques sont tenues au sujet de la participation des membres des groupes désignés, dont les femmes, aux divers programmes et services d'EIC.

Des objectifs concernant la participation des groupes désignés, notamment les femmes, ont été fixés pour toutes les composantes des programmes de la Planification de l'emploi, dans la mesure où la structure de ceux-ci s'y prêtait.

Tous les programmes et services offerts par EIC, y compris les mesures de transition et de préparation à l'emploi, comportent des mécanismes d'évaluation.

Dans le cadre d'un examen permanent des programmes d'EIC pour assurer l'utilisation efficace des ressources, on se penche attentivement sur tous les aspects de la Planification de l'emploi, notamment sur les critères d'admissibilité, et l'on y apporte des modifications ainsi que des nouveaux éléments au besoin.

Une enquête menée à des moments précis après la fin de la formation ou de l'expé-

OBJECTIFS

Réduire les disparités que crée sur le marché du travail la présence d'obstacles artificiels à l'emploi.

Remédier aux injustices dues à la discrimination pratiquée par le passé.

S'assurer que tous les programmes répondent aux objectifs fixés et évaluer dans quelle mesure ils le font.

Garantir que les ressources fédérales soient judicieusement employées pour promouvoir le bon fonctionnement du marché du travail canadien, compte tenu des besoins qui y existent, de son évolution et des progrès technologiques.

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

1985-86-87

1985-86-87

1987

## STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

### POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

#### RECOMMANDATIONS

#### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

#### OBJECTIFS

#### ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION

d'emploi, notamment des projets pilotes ou expérimentaux susceptibles de permettre un meilleur fonctionnement du marché du travail dans les régions éloignées dont l'économie stagne.

Afin d'aider les femmes et les hommes des régions rurales et isolées à surmonter leurs sérieuses difficultés en matière d'emploi, la Planification de l'emploi leur offre la possibilité d'acquérir une formation professionnelle et de l'expérience, ainsi que de suivre des cours de langue.

Alliant la formation préparatoire à l'emploi et l'expérience de travail, le programme Intégration professionnelle d'EIC constitue un excellent moyen de faciliter la transition des études, ou le passage du foyer au marché du travail.

Préparer les clients à participer pleinement au marché du travail.

1985-86-87

11. Au besoin, offrir aux femmes des programmes de transition ou de formation préalable, axés surtout sur l'amélioration de l'aptitude à lire, à écrire et à compter et sur l'initiation à la vie professionnelle, pour leur permettre ensuite d'accéder aux programmes ordinaires de formation.

La composante Réintégration s'adresse spécialement aux femmes qui se sont retirées du marché du travail pour s'occuper de leurs familles et souhaitent maintenant y retourner.

Plusieurs mesures d'aide à la transition, dont les cours d'alphabétisation et d'initiation à la vie professionnelle, ont aussi été incorporées dans d'autres composantes de la Planification de l'emploi, lorsqu'il convenait de le faire.

Les femmes qui répondent aux critères requis pour recevoir de la formation dans le cadre de la Planification de l'emploi ont accès à un

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS	POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS		OBJECTIFS	ENTRÉE EN VIGUEUR OU RÉVISION
9. Prendre des mesures pour supprimer les difficultés auxquelles se heurtent les immigrantes désireuses de faire reconnaître des diplômes obtenus à l'étranger.	Tous les efforts possibles seront faits pour donner des solutions satisfaisantes aux problèmes constatés, dans les limites des ressources financières.		Favoriser une plus grande présence des groupes sous-représentés dans la population active.	1985-86-87
	La reconnaissance d'équivalences aux diplômes étrangers est du ressort des provinces.			
10. Promouvoir les programmes de formation destinés aux femmes des régions rurales et isolées, en tenant compte de la diversité des cultures et des langues.	Le programme Développement des collectivités pourrait servir particulièrement à financer, dans les collectivités autres que les grandes agglomérations où le taux de chômage est exceptionnellement élevé, des projets locaux offrant la formation professionnelle nécessaire ou appuyant des propositions innovatrices permettant une croissance de l'emploi local.		Réduire les disparités existant dans le marché du travail en raison de pratiques discriminatoires qui avaient cours par le passé.	
	Le Programme d'aide à l'innovation est un autre instrument permettant de stimuler et d'appuyer des projets innovateurs en matière			



STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

dans le cadre de la Planification de l'emploi, des projets visant à aider les femmes à entrer dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes, et on donne la priorité à ces propositions.

6. Veiller à ce que la documentation et les ressources des programmes de formation répondent bien aux besoins des femmes, d'un point de vue culturel et économique.

La formation est principalement du ressort des provinces. Bien qu'EIC finance en partie les projets de formation provinciaux, la production de documents de formation et l'offre de cours de formation ne sont pas de sa compétence.

7. Établir des programmes de formation plus souples, par modules, et prévoir la participation de travailleurs à temps partiel désireux de se perfectionner.

EIC reconnaît qu'il est important d'offrir aux femmes ayant des charges de famille la possibilité de suivre des programmes de formation souples ou à temps partiel.

Promouvoir une participation équitable au marché du travail des personnes ayant de la difficulté à suivre les programmes de formation à temps plein en raison d'obligations familiales ou autres.

Lors de la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi, en septembre 1985, une nouvelle structure d'allocations de formation a été mise en place. Les femmes en ont particulièrement bénéficié du fait que, pour la première fois, des allocations de formation et des allocations supplémentaires étaient versées pour la formation à temps partiel. La nouvelle structure d'allocations traduit notre engagement à mettre la formation à la portée de toutes les femmes.

8. Veiller à ce que les programmes de formation destinés aux immigrantes et aux femmes autochtones comportent dans tous les cas des cours de langue.

Des cours de langue sont offerts aux immigrantes désireuses d'entrer sur le marché du travail dans le cadre du programme Intégration professionnelle de la Planification de l'emploi.

Supprimer les obstacles qui rendent vains les efforts de recherche d'emploi des travailleurs ne parlant couramment aucune des deux langues officielles.

1985-86-87

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

Les mesures suivantes ont également été  
adoptées :

a) transfert de l'option du programme Développement de l'emploi qui porte sur les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi au programme Intégration professionnelle. Ainsi, les femmes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi auront accès à la formation individualisée ainsi qu'aux mesures d'aide à la transition du programme Intégration professionnelle.

b) désignation des professions traditionnellement réservées aux hommes dans le cadre du programme Pénuries de main-d'oeuvre pour répondre à la demande de travailleuses qualifiées découlant des plans d'équité ou des mesures spéciales établies ou prises par les employeurs.

c) incitation des organismes féminins à soumettre des projets coopératifs de transition dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation, projets qui leur permettront d'accéder à de nouveaux domaines d'activité intéressants.

En 1987-1988, nous avons recours à diverses mesures spéciales pour faire d'autres progrès dans ce domaine. Il s'agit notamment de réserver aux femmes des places dans les cours de formation en établissement préparant à des professions dans lesquelles existe une demande nouvelle ou accrue de main-d'oeuvre, ce qui pourrait aider les femmes à entrer dans des professions traditionnellement masculines ou plus rémunératrices. On invite également les employeurs à présenter,

1987-88

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

tous les projets d'apprentissage permanents subventionnés par le gouvernement fédéral à compter de 1987-1988.

5. Par une campagne active de promotion et d'information, accroître le nombre de femmes qui participent aux programmes de formation pour les emplois traditionnellement masculins.

Les Centres d'emploi du Canada d'EJC encouragent leurs clientes à envisager d'entrer dans les professions plus rémunératrices et mieux considérées traditionnellement occupées par des hommes

Promouvoir une participation équitable des femmes sur le marché du travail.

Permanent

Les programmes de formation offerts par EJC dans le cadre de la Planification de l'emploi sont diversifiés et répondent à de nombreux besoins.

Permettre aux femmes de sortir plus souvent du groupe limité de professions dans lesquelles elles sont traditionnellement cantonnées.

1986-87-88

Par exemple, le Programme d'acquisition de compétences permet aux femmes touchées par des licenciements de recevoir une formation les préparant à de nouvelles professions où existe une demande de main-d'oeuvre. Par les options Intégration et Réintégration, la Planification de l'emploi peut également aider les jeunes femmes et les femmes retournant sur le marché du travail à recevoir une formation en vue d'emplois très différents. Les employeurs participant aux programmes de la Planification de l'emploi sont invités à permettre aux femmes d'avoir accès à tous les postes offerts, qu'il s'agisse de formation ou d'expérience de travail. Les femmes remplissant les conditions voulues pour participer à ces programmes sont invitées à étudier toutes les possibilités, de quelque genre de profession qu'il s'agisse.

STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

communautaires indépendants et sans but lucratif qui offrent des services de counseling, de placement, d'orientation vers la formation et d'autres services liés à l'emploi à des groupes de travailleurs qui ont de grosses difficultés à s'intégrer à la population active. À l'heure actuelle, il existe 28 projets Extension au Canada dont l'objectif premier est de satisfaire les besoins d'emploi des femmes.

1986

La formation offerte dans le cadre de la Planification de l'emploi est souvent décen- tralisée au profit d'employeurs participants du secteur privé et de répondants de projet. On s'emploie à accroître également les servi- ces de counselling de ces programmes de formation.

4. Mettre en oeuvre des mesures permettant d'accroître le nombre de participantes aux programmes d'apprentissage.

EIC travaille en étroite collaboration avec les instances provinciales afin d'élaborer des mesures conçues pour augmenter l'accès des femmes aux programmes d'apprentissage.

1987-88

Améliorer les programmes d'apprentissage.

Un examen conjoint des programmes d'apprentissage est actuellement en cours.

Accroître la participation des membres des groupes désignés à des programmes d'apprentissage.

L'examen sera suivi de la rédaction de modi- fications précises à apporter aux ententes fédérales-provinciales concernant l'apprentissage.

Entre-temps, les provinces ont convenu d'adopter des mesures spéciales visant à accroître la participation des femmes et des membres des autres groupes désignés dans



STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES  
POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

RECOMMANDATIONS

POLITIQUES ET PROGRAMMES  
ACTUELS

OBJECTIFS

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

d'emploi : le programme des contrats fédéraux», et «L'équité en matière d'emploi : la Loi», ont été diffusés au cours de 1985-1986.

Des affiches, des dépliants et des documents audiovisuels sont disponibles dans tous les CEC pour promouvoir l'image des femmes qui travaillent dans *toutes* les professions. (Citons notamment le dépliant intitulé «On demande une femme ou un homme» disponible dans les CEC.)

Permanent depuis 1975

3. Fournir des services de counselling comme partie intégrante de n'importe quel programme de formation.

Des services d'orientation professionnelle sont offerts dans tous les CEC par des conseillers qualifiés au moyen de tests d'aptitudes, de Choix, de publications de Carrières Canada, etc.

Aider les travailleurs à réussir lorsqu'ils essaient de s'intégrer et de s'adapter au marché du travail.

Permanent

Des séances d'information en groupe sont offertes dans la plupart des CEC pour les personnes qu'intéresse la formation. Quelquefois, il y a des séances regroupant uniquement des femmes. Si les besoins précis des femmes ne peuvent être satisfaits dans le groupe, elles seront renvoyées à un conseiller pour recevoir du counselling individuel.

Des Centres préparatoires à l'emploi pour femmes sont en place à Halifax, Toronto, Winnipeg, Regina, Calgary et Vancouver et s'emploient surtout à répondre aux besoins de counselling des femmes, dans une atmosphère qui reflète l'importance croissante des femmes dans le marché du travail d'aujourd'hui.

1981

En outre, EIC finance près de 300 projets  
Extension administrés par des organismes

1972

# STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE À L'ÉGARD DES FEMMES

## POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX

### RECOMMANDATIONS

1. Favoriser la collaboration avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de faire progresser l'égalité économique des femmes.

### POLITIQUES ET PROGRAMMES ACTUELS

EIC entretient des rapports constants avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin d'optimiser l'efficacité de ses programmes grâce à leur collaboration. La coopération existante est utilisée efficacement pour la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi de même que pour faire progresser l'objectif explicite d'EIC de favoriser l'égalité d'accès des membres des groupes désignés, notamment des femmes, aux emplois disponibles au Canada

Dans la collectivité, les CEC établissent des rapports avec les organismes représentant les entreprises, les syndicats et les groupes désignés, notamment les femmes, par l'entremise des conseils consultatifs locaux.

2. Prendre une série de mesures bien coordonnées concernant l'information du public et conçues pour modifier les stéréotypes au sujet du rôle des femmes dans la population active.

### OBJECTIFS

Favoriser les consultations auprès des partenaires économiques et sociaux.

Fournir les meilleurs services possibles aux clients.

ENTRÉE EN  
VIGUEUR OU  
RÉVISION

Permanent

1985

Fournir une tribune aux représentants du gouvernement et aux organismes communautaires qui s'occupent des questions relatives au marché du travail ayant des répercussions sur leurs collectivités.

1986

Favoriser une plus grande présence des groupes sous-représentés dans la population active.

Réduire les disparités qui existent dans le marché du travail par suite de pratiques discriminatoires passées.

Des mesures intensives d'information du public ont accompagné l'adoption des dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi. En particulier, une publication intitulée «Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs» a été diffusée sur une grande échelle en 1986. De même, un certain nombre de documents audiovisuels sur l'équité en matière d'emploi, notamment «L'équité en matière d'emploi, c'est logique, c'est rentable», «L'équité en matière

tion locale de chaque CEC de façon périodique afin que la répartition subséquente des fonds de formation reflète exactement les besoins de chaque collectivité.

#### v) Programmes de formation préalable ou de transition

Le programme Intégration professionnelle d'EIC, surtout l'option Réintégration, englobe beaucoup de caractéristiques structurales des programmes modèles de transition. En outre, les Centres d'emploi du Canada d'EIC peuvent offrir à leurs clients une aide à la transition, notamment des services de counselling spécialisés, ou les envoyer à des organismes spécialisés (Extension ou autres services de consultation ou de défense) si nécessaire.

Plusieurs mesures, qui seront appliquées avant la fin de l'année financière, rendront plus souples les critères d'admissibilité des femmes aux programmes de la Planification de l'emploi, en particulier celles qui sont doublement défavorisées. L'option du programme Développement de l'emploi qui porte sur les personnes fortement défavorisées sera transférée au programme Intégration professionnelle pour permettre notamment aux immigrantes et aux femmes autochtones de bénéficier de la formation individualisée et des mesures d'aide à la transition, et ce, même si elles n'ont pas été en chômage pendant 24 des 30 dernières semaines ou si elles ont été hors du marché du travail pendant moins de trois ans.

Des cours d'initiation, dont Initiation aux professions non traditionnelles, Initiation des femmes aux métiers et aux techniques, Orientation professionnelle des femmes, sont toujours offerts aux femmes qui satisfont aux critères de formation établis dans le programme Planification de l'emploi.

Dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation, les femmes seront invitées à proposer des projets coopératifs de transition. Grâce à ces projets, de nouvelles méthodes seront mises à l'essai en vue d'aider les femmes à trouver des emplois et à intégrer des secteurs en expansion traditionnelle-ment réservés aux hommes.

EIC a financé le programme expérimental de transition parrainé par le Congrès pour la promotion des études chez la femme de la Saskatchewan à Regina au cours des trois dernières années. Des fonds ont également été accordés au Congrès canadien pour la formation des études chez la femme de la Nouvelle-Ecosse afin d'effectuer des

### III. COLLECTE DES DONNÉES ET EVALUATION

recherches sur la possibilité de mettre au point un programme de transition au titre des crédits consacrés à l'option Réintégration dans cette province. Ces programmes seront évalués dans le cadre d'un effort permanent visant à offrir aux femmes qui choisissent une carrière des programmes de transition qui répondent à leurs besoins réels.

Des statistiques sont recueillies sur la participation des femmes et d'autres membres de groupes désignés aux programmes et aux services d'EIC. Une politique récente invitant tous les membres des groupes désignés qui ont recours aux services et aux programmes des CEC à s'identifier devrait grandement faciliter la collecte des données.

Des objectifs ont été fixés pour la participation des membres des groupes désignés, notamment des femmes, dans quatre des six composantes de la Planification de l'emploi.

EIC a convenu de participer à un comité de travail fédéral-provincial-territorial afin d'établir des définitions communes et de procéder à la collecte de données concernant les femmes.

### IV. PLANS D'AVENIR

EIC continuera d'évaluer l'efficacité de tous les programmes de la Planification de l'emploi et de surveiller la participation des groupes désignés, notamment celle des femmes, aux programmes. Au fur et à mesure que les modifications annoncées en juin seront apportées, EIC en évaluera soigneusement les répercussions et l'efficacité pour déterminer si elles permettent de répondre aux besoins des groupes aux prises avec des problèmes précis, comme les travailleurs sous-employés et les personnes doublement défavorisées sur le plan de l'emploi.



Le montant des allocations de garde de personnes à charge a été calculé au prorata du nombre réel d'heures de garde qu'il faut compter pour au plus quatre enfants.

#### Barème des allocations de garde de personnes à charge

L'allocation de garde de personnes à charge se fonde sur le nombre d'heures de garde requis par jour, multiplié par 3,50 \$, jusqu'à un maximum quotidien de:	
Pour la première personne à charge	16 \$
Pour la deuxième personne à charge	16 \$
Pour la troisième personne à charge	10 \$
Pour la quatrième personne à charge	5 \$

Au total 48,5 millions \$ en allocations de garde de personnes à charge ont été distribués à 21 774 participantes entre avril 1986 et mars 1987. L'année précédente, 39,4 millions \$ en allocations de garde de personnes à charge ont été répartis entre 17 200 participants. Il existe également des allocations supplémentaires telles que les allocations de trajet quotidien, les allocations de déplacement et les allocations de séjour hors du foyer.

#### ii) Cours de langue

Pour les femmes immigrantes qui comptent entrer sur le marché du travail, une formation linguistique est également offerte dans le cadre des cours de langue du programme Intégration professionnelle.

En 1986, EIC a versé un montant additionnel d'un million de dollars pour financer des projets de démonstration dans le cadre du Programme de cours de langue pour les immigrants. Cette formation a été offerte dans les collectivités par des organismes d'aide aux immigrants, des femmes pour la plupart, qui ne projetaient pas nécessairement d'entrer sur le marché du travail, mais qui avaient besoin de suivre des cours de langue pour pouvoir bien s'intégrer à la population canadienne. Ces projets se sont terminés à la fin d'avril 1987 et les résultats obtenus sont fort positifs. Il s'agissait de projets-pilotes; d'autres projets seront entrepris si le Conseil du Trésor approuve les fonds nécessaires.

#### iii) Promotion

Grâce à la revitalisation des CEC, les services chargés de l'information sur le marché du travail ont pris de l'expansion et disposent maintenant de tous les renseignements possibles sur les programmes de formation et d'emploi. Ils disposent notamment de renseignements à jour sur le marché du travail dans la région du pays qui les concerne et sur les taux salariaux locaux des entreprises et des industries dans leur région. En outre, des affiches et des dépliants pour promouvoir les programmes locaux et nationaux sont maintenant disponibles dans les CEC (libre-service). Cette information peut être obtenue facilement par divers moyens, y compris des présentations audio-visuelles, des bandes, des affiches, des centres de documentation et des séances d'information en groupe. Le principe du libre-service permet aux clients de mieux se renseigner par eux-mêmes avant de poser des questions sur des programmes particuliers.

#### iv) Cours dans des collectivités éloignées

et dans le Nord

Le personnel des CEC offre à certaines régions du pays un service téléphonique de renseignements sur la formation sans frais d'interurbain, afin de mieux servir les clients des régions éloignées pour qui il est difficile de se rendre dans un CEC. Dans le cadre du Programme d'aide à l'immigration, nous finançons des projets qui portent sur la mise au point de matériel de télé-enseignement. Ce ne sont là que quelques exemples de mesures prises par EIC pour permettre aux personnes qui vivent dans des régions éloignées d'avoir accès à des cours de formation et à de l'information sur ces cours. Les allocations supplémentaires offertes par EIC pour les déplacements, les trajets quotidiens ou les séjours hors du foyer peuvent alléger les responsabilités financières des femmes qui vivent dans des zones éloignées ou rurales et qui doivent se déplacer ou déménager pour suivre des cours de formation dans d'autres collectivités. L'un des principaux objectifs de la Planification de l'emploi était d'augmenter le nombre de décisions rendues à l'échelle locale. Cette décentralisation du processus décisionnel permet maintenant à une grande diversité de personnes de donner des avis sur l'utilisation des fonds de programmes dans leurs propres collectivités. Ces avis, dont certains sont fournis par les conseils consultatifs locaux, sont intégrés à la stratégie d'interven-



dans une nouvelle profession en demande. Dans le cadre du programme Pénuries de main-d'œuvre, des professions traditionnellement réservées aux hommes seront désignées en vue de répondre à la demande de main-d'œuvre féminine qualifiée qui découlera des plans d'équité en matière d'emploi ou des mesures spéciales établies ou prises par les employeurs. La Planification de l'emploi est également mise à contribution par l'intermédiaire du programme Intégration professionnelle, pour former les jeunes femmes et les femmes qui souhaitent réintégrer la population active dans une large gamme de nouvelles professions. On demande aux employeurs qui participent à des programmes de la Planification de l'emploi et qui ont des objectifs d'équité d'inclure des femmes dans toutes les catégories de postes de formation et de travail. Les femmes admissibles comme stagiaires dans le cadre des programmes de la Planification de l'emploi sont encouragées à envisager toutes les catégories d'emploi.

Avec l'entrée en vigueur de la Planification de l'emploi, on a établi des objectifs de participation des femmes. Ces objectifs ont été établis pour garantir que les femmes en ayant le plus besoin puissent avoir un juste accès à l'emploi. Comme ces objectifs sont maintenant atteints de façon satisfaisante, d'autres buts peuvent être envisagés et on a assoupli la Planification de l'emploi à cette fin.

En 1987-1988, nous avons adopté toute une gamme de mesures pour régler des questions comme la ségrégation professionnelle. Au nombre de ces mesures on compte la réservation de places pour les femmes dans des cours de formation en établissement portant sur des professions qui font l'objet d'une demande nouvelle ou croissante de travailleurs, en vue d'aider les femmes à entrer dans des professions traditionnellement masculines ou plus rémunératrices, ainsi que la sollicitation active et la considération prioritaire de propositions d'employeurs pour des projets de la Planification de l'emploi pouvant aider les femmes à pénétrer les milieux traditionnellement masculins.

Une étude des initiatives d'apprentissage menée conjointement par le fédéral et les provinces est actuellement en cours. Les rapports d'étude ont été rédigés et seront suivis d'un rapport global adressé aux ministres à l'automne. Cette étude sera suivie de négociations et de discussions en vue de conclure de nouveaux accords pour remplacer ceux qui prendront fin en mars 1988. L'un des principaux problèmes à régler touche la participation des femmes à la formation en apprentissage. L'étude

est en cours d'élaboration, et les provinces ont convenu de mettre en place des mesures spéciales en vue d'accroître la participation des femmes à toutes les initiatives d'apprentissage subventionnées par le gouvernement fédéral.

**(c) Accès à la formation**

i) Financement ou allocations

L'échelle des allocations de formation pour les personnes qui reçoivent une formation dans le cadre de la Planification de l'emploi a été considérablement augmentée en 1985. Pour la première fois, on a versé des allocations de formation et des allocations supplémentaires pour la formation à temps partiel, ce qui a été particulièrement avantagé pour les femmes. De même, l'allocation de garde de personnes à charge a été augmentée de façon à mieux refléter le coût réel des services de garde. Ces allocations sont offertes aux participants qui doivent faire garder leurs enfants pour suivre une formation à temps partiel ou à plein temps. Grâce à ces deux allocations combinées, bon nombre de participants ont un revenu beaucoup plus élevé que le salaire minimum. Ce nouveau barème d'allocations reflète l'engagement d'EIC à rendre la formation accessible à tous les participants, y compris les femmes qui, en raison de leur situation particulière, ne peuvent suivre une formation à temps plein ou participer à leurs besoins.

#### Barème des allocations de formation

(Pour une formation d'une durée d'au moins 10 heures et d'au plus 40 heures par semaine)

Taux horaire	
La participante habite chez ses parents ou son conjoint, dont le revenu hebdomadaire dépasse 210 \$	1,75 \$
La participante doit subvenir entièrement à ses besoins ou habite chez ses parents ou son conjoint, dont le revenu hebdomadaire est inférieur à 210 \$	3,50 \$
— n'a aucune personne à charge	4,20 \$ *
— a une personne à charge	4,20 \$ *

\* Pour chaque personne à charge additionnelle, ajouter 0,35 \$ au taux de 4,20 \$.

Programme	Participation
Développement de l'emploi	46,2
Défi 86 *	51,5
Intégration professionnelle	68,6
Pénuries de main-d'oeuvre	8,2
Acquisition de compétences	36,9
Développement des collectivités *	36
Article 38 de la Loi sur l'a.-c. *	26
Ensemble des programmes	42,5

\* Données fondées sur les prévisions de l'année financière.

## II. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : UN PLAN D'ACTION

### a) Évolution des mentalités

Depuis longtemps, la politique du gouverne-  
ment du Canada est de voir à ce que tous les  
documents imprimés, la publicité et les documents  
sur les carrières soient exempts de schémas sexistes.  
EIC a adopté dernièrement une approche  
dynamique qui a pour objet d'encourager les  
femmes à envisager l'exercice de professions de  
tous genres, à prévoir des options de rechange et à  
envisager de recevoir une formation dans toute  
profession de leur choix pour laquelle elles ont des  
aptitudes. Il convient de mentionner à cet égard  
qu'une nouvelle brochure intitulée «On demande  
une femme ou un homme» vient d'être livrée aux  
Centres d'Emploi du Canada (CEC), pour distribu-  
tion au grand public.  
De plus, EIC met en oeuvre des mesures  
dynamiques afin d'encourager les employeurs et les  
promoteurs de programmes à placer des femmes  
dans l'ensemble des professions pour lesquelles ils  
embauchent ou forment des travailleurs. Cette  
approche est renforcée par la promulgation, en  
1986, de la législation sur l'équité en matière  
d'emploi, ainsi que par l'établissement d'objectifs  
de participation pour les femmes dans les program-  
mes de la Planification de l'emploi.

### b) Programmes d'éducation et de formation

#### i) Orientation

Les services d'orientation professionnelle et de  
counselling d'emploi sont offerts dans tous les  
Centres d'emploi du Canada par des conseillers  
ayant suivi un ensemble de modules du Programme  
de formation axée sur les compétences. L'accent  
mis sur ce programme de formation au cours des  
dernières années permet aux CEC d'offrir des  
services de counselling de haute qualité à tous les  
clients qui ne sont pas prêts à occuper un emploi.  
À la fin de 1986-1987, 1 969 conseillers  
avaient terminé le module 7, Utilisation des tests en  
counselling d'emploi, 1 213 le module 1, Évalua-  
tion, et 298 le module 2, Intervention en counsel-  
ling individuel – Une approche orientée vers  
l'action. On est en train de faire la dernière mise au  
point du module 3, Intervention en counselling de  
groupe, ainsi que celle des modules fusionnés 5 et  
6, Counselling d'emploi avancé et utilisation des  
ressources du milieu, qui seront mis à l'essai d'ici la  
fin de l'année en cours. Le module Counselling  
d'emploi avancé et utilisation des ressources du  
milieu comportera des éléments particuliers à  
l'intention des femmes et des autres groupes  
désignés.

Il existe des Centres préparatoires à l'emploi  
des femmes dans six régions métropolitaines, soit à  
Vancouver, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto et  
Halifax. Il s'agit d'unités spécialisées, relevant d'un  
CEC, vouées uniquement au counselling des  
femmes.  
EIC finance des projets Extension qui offrent  
des services d'emploi et de counselling aux groupes  
de travailleurs pour qui il est difficile d'accéder aux  
CEC. En 1986, 28 projets répartis dans les  
provinces ont été mis sur pied à l'intention des  
femmes uniquement. Plus de 53 000 entrevues de  
counselling ont eu lieu avec plus de 20 000 femmes.

ii) Formation et apprentissage dans les professions  
traditionnellement réservées aux hommes  
La formation est fournie par EIC dans le  
cadre de la Planification de l'emploi. Les options  
offertes par les différents programmes ouverts aux  
femmes diverses possibilités, dont celle de connaître  
des professions traditionnellement réservées aux  
hommes et de recevoir la formation dans la profes-  
sion choisie. Par exemple, dans le cadre du Pro-  
gramme d'acquisition de compétences, les femmes  
menacées de licenciement peuvent être formées



En novembre 1985, à Halifax, les premiers ministres ont adopté un document de travail intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Ils ont ainsi manifesté l'engagement de leurs gouvernements à l'égard d'une approche coordonnée relativement à l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail. Il a été convenu, au départ, que les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés de la condition féminine mettraient au point une stratégie circonstanciée visant à supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'acquiescer de nouvelles compétences professionnelles.

Cette approche coordonnée, axée sur la collaboration entre les gouvernements, a abouti à la présentation d'un document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : Cadre relatif à la formation des femmes*, à la Conférence des premiers ministres de novembre 1986. Le document en question examine les obstacles auxquels les femmes font face sur le plan de la formation et propose un plan d'action dont l'objet est de faire en sorte que les femmes aient la possibilité de réaliser leur objectif d'égalité sur le plan économique. Le Manitoba, qui n'était pas totalement d'accord, a déposé son propre document sur la formation.

Le gouvernement fédéral a endossé l'engagement des provinces et des territoires en faveur de l'égalité au chapitre de la formation. Au niveau fédéral, la réalisation de cet engagement relève d'Emploi et Immigration Canada (EIC), dont le mandat comprend la formation et le recyclage des adultes qui sont actifs ou souhaitent le devenir. Dans l'exécution de ce mandat, EIC doit maintenir, dans les limites des ressources disponibles, un juste équilibre entre former des particuliers qui ont besoin de compétences monnayables sur le marché du travail, et offrir une formation dans les domaines en pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Beaucoup reste à faire à bien des égards. Il faut activer la collaboration et les négociations pour en arriver à des mesures coordonnées qui permettront aux femmes de se préparer en vue d'affronter de façon réaliste les impératifs du marché du travail de demain. Le défi auquel nous faisons face cette année était de réaliser cet objectif de façon que les programmes ne se chevauchent pas afin d'éviter le gaspillage des ressources, tout en veillant toutefois à ce que l'éventail de programmes permette aux femmes de recevoir la formation dont elles ont besoin.

Des progrès sensibles ont été faits dans le cadre de la Planification de l'emploi pour permettre la participation équitable des femmes à l'ensemble des programmes. Ce programme fournit une aide à la formation à temps partiel et les allocations de formation, notamment celles versées pour personnes à charge, ont été augmentées. L'augmentation du taux de participation des femmes à la Planification de l'emploi, par rapport au taux enregistré par les anciens programmes du marché du travail, montre que les mesures prises pour assurer l'accès des femmes ont donné des résultats positifs. Les femmes constituent en effet 42 p. cent des participants et, dans la plupart des programmes, les objectifs fixés ont été réalisés ou dépassés. En plus, une importante aide à la « transition » est offerte, dans le cadre de l'option Réintégration professionnelle du programme Réintégration professionnelle, aux femmes qui font face à de sérieux obstacles à leur entrée sur le marché du travail.

Le 12 juin 1987, au terme de la réunion conjointe des ministres chargés de la condition féminine et des questions relatives au marché du travail, les ministres Bouchard et McDougall ont annoncé certains changements à la Planification de l'emploi afin d'augmenter les possibilités d'emploi pour les femmes. Les modifications qui seront apportées au cours des prochains mois sont les suivantes :

- transférer l'option du Développement de l'emploi qui vise les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi à Intégration professionnelle; désigner, à l'intention des femmes, des professions traditionnellement réservées aux hommes dans le cadre du programme Pénuries de main-d'oeuvre;
- encourager la présentation de propositions visant des projets coopératifs de transition dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation.

Le tableau ci-après illustre la participation des femmes aux différents programmes de la Planification de l'emploi au cours de l'année financière écoulée.





Novembre 1987

Rapport d'étape  
présenté par le  
gouvernement du Canada



# TABLE DES MATIÈRES

Rapport du Canada .....	1
Rapport de Terre-Neuve.....	21
Rapport de l'Île-du-Prince-Édouard .....	27
Rapport de la Nouvelle-Écosse .....	41
Rapport du Nouveau-Brunswick .....	45
Rapport du Québec.....	63
Rapport de l'Ontario.....	77
Rapport du Manitoba.....	91
Rapport de la Saskatchewan .....	101
Rapport de l'Alberta.....	115
Rapport de la Colombie-Britannique.....	129
Rapport des Territoires du Nord-Ouest.....	135
Rapport du Yukon .....	139
<b>Annexe</b>	
<i>Pour une stratégie de la main-d'oeuvre :</i>	
<i>cadre relatif à la formation des femmes.....</i>	<i>149</i>





Aux premiers ministres du Canada,

Nous, les ministres chargés de la condition féminine, sommes heureux de rendre compte des progrès accomplis dans la mise à exécution du document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre*, adopté à la Conférence des premiers ministres de novembre 1986. ★

Vous vous souviendrez d'avoir pris, à Halifax, en 1985, l'engagement de promouvoir l'égalité économique des femmes et d'avoir jeté les bases d'une action intergouvernementale concertée destinée à assurer l'égalité des sexes sur le marché du travail en souscrivant au document intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Ce document de base présente un choix de politiques et de programmes permettant d'atteindre cet objectif. Dans un premier temps, les ministres chargés de la condition féminine ont mis l'accent sur l'égalité en matière d'éducation et de formation, première condition à une pleine et entière participation des femmes à la vie économique du Canada.

Les treize parties du rapport décrivent les mesures prises par chaque instance en vue de donner suite au document *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre* : *Cadre relatif à la formation des femmes*. Le rapport du Manitoba est basé sur son document de 1986, *La position du Manitoba sur l'égalité économique pour les femmes*.

Voici certaines des initiatives marquantes prises au cours de l'année écoulée dans le but de promouvoir l'égalité en matière d'éducation et de formation :

- initiatives visant à accroître la représentation des femmes dans les métiers dits « non traditionnels » ;
- rencontre fédérale-provinciale-territoriale conjointe des ministres chargés de la condition féminine et des ministres chargés des questions relatives au marché du travail dans le but de discuter de l'application des mesures décrites dans le document relatif à la formation professionnelle ;

★ Le texte de *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre* : *Cadre relatif à la formation des femmes* se trouve à l'annexe de ce rapport.

— élaboration d'une stratégie et d'un mécanisme pour la concertation permanente entre les ministres chargés de la condition féminine et les ministres chargés des questions relatives au marché du travail pour tout ce qui a trait à l'égalité de la main-d'oeuvre.

La prochaine étape de la mise à exécution du *Cadre relatif à la formation professionnelle* comprendra :

- la tenue éventuelle d'une réunion conjointe des ministres chargés de la condition féminine et du Conseil des ministres de l'Éducation afin d'examiner les progrès accomplis en ce qui concerne la promotion de l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle ;
- la collaboration avec les ministres chargés des questions relatives au marché du travail à des activités de sensibilisation du public concernant les possibilités de carrière des femmes, à l'examen et à la mise en commun de matériel pour les services de consultation ainsi qu'à l'élaboration de mécanismes pour la collecte de données sur la participation des femmes aux programmes de formation professionnelle ;
- un examen conjoint, par les ministres chargés de la condition féminine, en collaboration avec les ministres chargés des questions relatives au marché du travail, des progrès accomplis en vue d'assurer l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle et un rapport à ce sujet aux premiers ministres, en 1989.

Nous sommes d'avis que les rapports annuels que nous vous soumettons sont un bon moyen de vous tenir au courant des mesures que nous prenons en vue d'assurer l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle. Nous continuerons de vous informer des progrès accomplis en vue d'atteindre notre objectif commun en matière d'égalité économique pour les femmes.

Présenté avec nos sentiments respectueux,

Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux chargés de la condition féminine

Novembre 1987

Les reproductions des armoiries provinciales sont tirées de la  
collection des Archives publiques du Canada.

Pour une stratégie de la main-d'oeuvre :  
cadre relatif à la formation des femmes —  
Rapports d'étape

présentés par les ministres  
chargés de la condition féminine  
à la Conférence des premiers ministres  
Toronto (Ontario)

Les 26 et 27 novembre 1987





Conférence annuelle  
des premiers ministres  
Toronto, Ontario  
les 26 et 27 novembre 1987



Pour une stratégie de la main-d'œuvre:  
Rapports d'étape –  
cadre relatif à la formation des femmes –

